

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

Johtamiskorkeakoulu

**EETTINEN NÄKÖKULMA KEHITTÄVÄN ARVIOINNIN ERITYISPIIRTEISIIN**

Hallintotiede  
Pro gradu -tutkielma  
Lokakuu 2015

Ohjaajat:  
Jari Stenvall  
Pasi-Heikki Rannisto

Anna Pauliina Siikanen

# TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, hallintotiede
Tekijä:	SIIKANEN, ANNA PAULIINA
Tutkielman nimi:	Eettinen näkökulma kehittävän arvioinnin erityispiirteisiin
Pro gradu -tutkielma:	94 sivua, 9 liitesivua
Aika:	Lokakuu 2015
Avainsanat:	Arviointi, kehittävä arviointi, etiikka, arvot

Tutkimuksessa selvitetään etiikan suhdetta kehittävän arvioinnin erityispiirteisiin arvioijan näkökulmasta julkisen hallinnon uudistamisen kontekstissa. Tutkimuksen pääkysymys on: minkälaisia eettisiä näkökulmia liittyy julkisen hallinnon uudistamisessa käytettäviin kehittäviin arviointimenetelmiin?

Arvioinnilla on tärkeä asema yhteiskunnallisena ohjauskeinona. Kehittävän arvioinnin avulla pyritään lisäämään arviointitiedon hyödyntämistä. Kehittävässä arvioinnissa arviointi toteutetaan prosessimaisesti yhdessä kehittämistyön kanssa. Kehittävän arvioinnin erityispiirteitä eettisyyden kannalta ovat kehittäminen, vuorovaikutus, osallistaminen ja arvioijan rooli.

Tutkimuksen empiirinen aineistonkeruu toteutettiin haastatteluilla ja lomakekyselyllä. Haastattelut (8 kpl) toteutettiin teemahaastatteluina. Yksi haastatteluista oli kahden hengen ryhmähaastattelu. Kysely toteutettiin Suomen arviointiyhdistyksen vuosiseminaarin yhteydessä keväällä 2015.

Kyselyaineistosta analysoitiin standardien hyödyntämistä, eettisten ongelmien yleisyyttä ja eettisten ongelmien luonnetta ja riskitekijöitä. Lisäksi haastatteluaineistosta analysoitiin kehittämiseen, vuorovaikutukseen, arvioijan rooliin ja osallistamiseen liittyviä haasteita.

Eettisten ongelmien ilmeneminen arvioinnin aikana on yleistä, mutta ne liittyvät tavalliseen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Yleisimmät eettiset ongelmat eivät olleet vakavia. Eniten eettisiä ongelmia liittyi tilaajan toimintaan, loppuraportointiin ja kehittämis ehdotuksiin. Kehittävän arvioinnin vuorovaikutuksellisuus ja osallistavat menetelmät aiheuttivat edellä mainittuja vähemmän eettisiä ongelmia. Tärkeimpänä riskitekijänä eettisille ongelmille oli sopimuksen tai suunnittelun puutteellisuus.

Asioista sopiminen, luottamus kaikkien osapuolten välillä ja herkkyys havaita eettisesti ongelmallisia tilanteita nousivat aineistosta esiin merkittävänä kehittävän arvioinnin ja eettisyyden teemoina. Tutkimuksen johtopäätöksenä muotoiltiin kuvaus kehittävän arvioinnin erityispiirteistä arvioinnin eettisten arvojen nelikentässä.

# Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ .....	2
1 JOHDANTO .....	5
1.1 Tutkimuskysymys .....	7
1.2 Tutkimuksen perusteet, tutkimusmetodologia ja menetelmät .....	9
1.3 Tutkimusraportin rakenne .....	10
2 ARVIOINNIN TARVE JA PAIKKA.....	11
2.1 Yhteiskunnallinen tarve arvioinnille .....	11
2.2 Arvioinnin määritelmää.....	13
2.3 Arvioinnin teoriaperusta: arvot, menetelmät ja käyttö .....	17
2.4 Arvioinnin kehittyminen – sukupolvia, paradigmoja ja aaltoja.....	20
2.5 Yhteenveto .....	24
3 ARVIOINTI KEHITTÄMISESSÄ.....	26
3.1 Kehittäminen .....	26
3.2 Kehittävä arviointi .....	30
3.3 Osallistamisen ja vuorovaikutuksen merkitys.....	33
3.4 Arvioijan rooli .....	35
3.5 Yhteenveto .....	37
4 ETIIKKA .....	39
4.1 Etiikan, moraalin ja muiden liittyvien käsitteiden määrittely .....	39
4.2 Etiikan teorioita, periaatteita ja arvoja .....	41
4.2.1 Keskeisimpiä etiikan teorioita .....	42
4.2.2 Autenttinen evaluaatioetiikka .....	45
4.2.3 Kitchenerin eettiset periaatteet .....	47
4.3 Ammattietiikka ja eettiset standardit .....	49
4.3.1 Tutkimuksen, konsultoinnin ja kehittämisen etiikkaa .....	49
4.3.2 Tutkimuksen ja arvioinnin eettisiä standardeja.....	52
4.3.3 Standardeja koskeva kritiikki .....	55
4.4 Yhteenveto .....	57
5 VIITEKEHYKSENÄ KEHITTÄVÄN ARVIONNIN ERITYISPIIRTEIDEN VAIKUTUS EETTISIIN NÄKÖKULMIIN.....	58
5.1 Aikaisemmat empiiriset kyselytutkimukset .....	58
5.2 Kehittävän arvioinnin erityispiirteet eettisyyden kannalta.....	60
5.3 Tutkimuksen empiirisen osuuden toteuttaminen .....	61
6 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI.....	65
6.1 Standardien hyödyntäminen.....	65
6.2 Eettisten ongelmien yleisyys .....	66
6.3 Eettiset ongelmat, niiden luonne ja riskitekijät .....	66

6.4	Kehittävän arvioinnin erityispiirteet .....	73
6.4.1	Kehittämiseen liittyvät eettiset haasteet.....	74
6.4.2	Läheiseen vuorovaikutukseen ja rooleihin liittyvät eettiset haasteet.....	74
6.4.3	Osallistamiseen liittyvät haasteet .....	75
6.5	Yhteenveto .....	75
7	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	78
7.1	Eettisyys kehittävässä arvioinnissa .....	78
7.2	Kehittävän arvioinnin suhde arvioinnin eettisiin arvoihin .....	80
7.3	Sopiminen, luottamus ja herkkyys .....	82
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA JA LOPPUSANAT .....	85
8.1	Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi .....	85
8.2	Lopuksi.....	87
	LÄHTEET .....	89
	LIITE 1 SAATE KYSELYYN .....	95
	LIITE 2 KYSELYLOMAKE.....	96
	LIITE 3 HAASTATTELURUNKO .....	103

# 1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen aiheena ovat kehittävään arviointiin liittyvät eettiset haasteet. Arviointi on tärkeä aihe, sillä sen käyttö erityisesti julkisen hallinnon työkaluna on lisääntynyt voimakkaasti. Virtasen mukaan arviointia on aina jossain määrin tehty yhteiskuntapoliittiseen suunnitteluun ja tavoitteen asetteluun liittyen. 1990-luvulla tapahtuneet yhteiskunnalliset muutokset, kuten uuden julkisjohtamisen oppien leviäminen yleisesti hallintoon, talouslama ja Euroopan unionin jäsenyys nostivat arvioinnin kiinteäksi osaksi julkisen hallinnon toimintaa. Samalla arviointitoiminnan määrä on kasvanut moninkertaiseksi. (Virtanen 2007, 26–30.)

Myös Roininen toteaa, että arviointeja tehdään paljon. Hänen mukaansa arvioinnista on tullut tärkeä hallinnan väline dynaamisessa, fragmentoituneessa ja projektoituneessa yhteiskunnassa, jossa hallinnon perinteiset kontrolloinnin keinot eivät enää riitä. (Roininen 2012.) Arviointeja hyödynnetään laajasti yhteiskunnan kehittämisessä, ja niiden avulla pyritään myös vastaamaan kansalaisten ja päättäjien tiedonsaannin tarpeeseen. Virtasen mukaan Suomessakin voidaan puhua näyttöön perustuvasta julkisesta toiminnasta. Tällä tarkoitetaan, että julkisesti rahoitettujen palveluiden ja toimintojen on oikeutettava toimintansa. (Virtanen 2007, 12–17.)

Julkiseen hallintoon kohdistuvat uudistumisen paineet ovat johtaneet kasvavaan projektitoimintaan ja konsulttien käyttöön erilaisissa kehityshankkeissa. Tämä on kohdannut myös kritiikkiä, ja esimerkiksi Kuusela ja Ylönen näkevät konsulttivetoiset hallinnonkehittämistoimet arveluttavassa valossa ja kysyvät, kenen agenda näissä uudistuksissa ajetaan (Kuusela & Ylönen, 2013). Vaikka arvioinneilla on tarkoitus vastata kansalaisten tiedonsaantitarpeeseen ja hallinnon läpinäkyvyyteen, on runsaan arviointitoiminnan hyödyllisyyttä myös arvosteltu. Kriitikoiden mukaan arvioinneista on muodostunut uudenlainen hallinnan väline, jolla ylläpidetään demokratiavajetta (Roininen 2012, 61).

Hallinnon kehittämistyöhön kohdistuu siis paljon vaatimuksia. Esimerkiksi Virtanen ja Stenvall vaativat aiempaa enemmän älykkyyttä julkiselle sektorille. Tämä älykäs julkinen organisaatio sisältää muun muassa tieto-, henkilöstö- ja muutosjohtamisen edistyksellisiä käytäntöjä, joiden kautta organisaatio uudistuu asiakaslähtöiseksi ja älykkääksi. (Virtanen & Stenvall 2014.) Tällaiseen vuorovaikutuksen tärkeyttä korostavaan, dynaamiseen ja kompleksiseen maailmaan perinteinen etäinen ja jälkikäteen tapahtuva arvosteleva arviointi istuu huonosti. Arviointitoiminnan tulisi tuottaa hyötyä.

Arvioinnin hyödynnettävyyttä pyritään usein parantamaan osallistavalla ja kehittäväällä arvioinnilla ja jopa konsultoivalla otteella (af Ursin, Pekkola, Tapaninen, 2011). Smithin mukaan jo vuonna 1994 arviointialalla tunnistettiin tarve muuttaa arvioijan roolia osallistuvampaan suuntaan ja siten parantaa ohjelmien tuloksia (Smith 1994, 220).

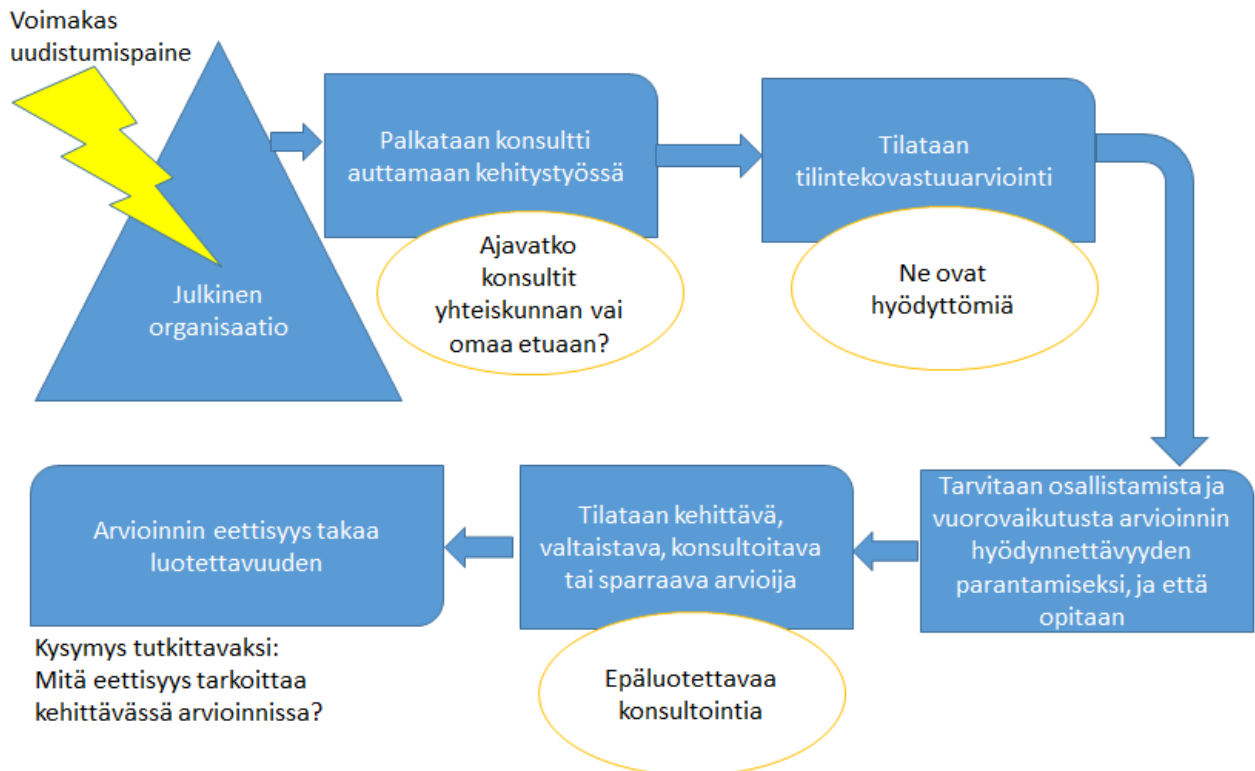
Vatajan mukaan kehittävä arviointi ja arvioijan erilaiset monipuoliset roolit arvioinnin aikana voivat parantaa arviointitiedon hyödynnettävyyttä. Arvioijaa voidaan tällaisessa tilanteessa luonnehtia muun muassa kouluttajaksi, tulkiksi ja kriittiseksi ystäväksi. (Vataja 2005, 124–129.) Tällaiseen arviointiin on kuitenkin helppo liittää kysymyksiä luotettavuudesta ja tieteellisyydestä. On mahdollista, että arvioija korruptoituu lähentyessään arvioitavaa kohdetta. Arvioinnin luotettavuuden määrää lopulta arvioinnin eettisyys ja arvioijan kyky noudattaa eettisiä periaatteita (mts).

Milloin arviointi on eettistä, ja millaisista eettisistä periaatteista arvioijien tulee pitää kiinni? Kehittävän arvioinnin osallistavat menetelmät ovat sellaisia, joissa perinteinen ja luottamusta herättävä ulkopuolisen tarkkailijan rooli ei ole mahdollista. Arvioinnissa on mahdollista tukeutua standardeihin, joiden tarkoitus on parantaa arviointien laatua ja eettisyyttä. Laitisen mukaan arviointistandardit eettisenä ohjekirjana eivät valitettavasti enää pysty vastaamaan tähän tarpeeseen nykyaikana, jota luonnehtivat muun muassa joustavuus, käytännöllisyys, poikkeukset, vaihtelevat ratkaisut ja ristiriitaiset vaatimukset (Laitinen 2008, 209).

Tutkimusaiheen valintaan ovat vaikuttaneet edellä mainitut ristiriitaiset tendenssit yhteiskunnallisessa keskustelussa. Taloudelliset ja yhteiskunnalliset muutokset tuovat paineita uudistaa julkisten organisaatioiden toimintaa. Ulkopuolisten asiantuntijoiden runsas hyödyntäminen tässä strategia- ja kehitystoiminnassa on kuitenkin leimattu epäilyttäväksi ja epädemokraattiseksi. Kun tilivelvollisuutta on pyritty toteuttamaan ulkopuolisten arviointien kautta, myös ne ovat joutuneet syytteiden kohteeksi. Esimerkiksi Kuusela ja Ylönen väittävät (2013), että Arviointikonsultointi saattaa ulkoistaa asiantuntijuutta julkisesta organisaatiosta.

Arviointialan vastaus kritiikkiin näyttäisi olevan kehittävän arvioinnin keinojen lisääntyvä käyttö. Näillä keinoilla pyritään luomaan arvioivaa kulttuuria organisaatioihin ja näin vahvistamaan niiden kyvykkyyttä arvioida omaa toimintaansa. Mutta tämä johtaa takaisin alkuperäiseen konsultoinnin arveluttavaan käyttöön. Loputtomalta kehältä ei näyttäisi olevan muuta ulospääsyä kuin korkea

moraali ja eettiset toimintatavat. Tätä etiikan ja kehittävän arvioinnin yhteyttä on siten tutkittava lisää. Kuvio 1 esittää tutkimusaiheen valintaan johtanutta ajatusten ketjua.



Kuvio 1. Tutkimuksen aiheen valinnan taustalla vaikuttanut ajatusketju

Seuraavassa luvussa esitetään tutkimuksen tarkka kuvaus tutkimuskysymyksien täsmentämisen ja menetelmien esittelyn kautta.

## 1.1 Tutkimuskysymys

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää arviointiin liittyviä eettisiä näkökohtia. Eettisiä näkökulmia pohditaan arvioijan näkökulmasta. Kohteina ovat julkisten organisaatioiden toiminta ja erityisesti toiminnan uudistaminen. Julkisen toiminnan uudistamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi kehittävää arviointia, jossa tavoitteena on pelkän tulosarvioinnin sijaan tuottaa sellaista arviointitietoa, jota voidaan hyödyntää kyseessä olevan toiminnan kehittämiseen ja uudistamiseen. Kehittävässä arvioinnissa arvioijan rooli muuttuu etäisestä ulkopuolisesta tarkastajasta läheisemmäksi vuorovaikutuksellisuutta korostavaksi kumppaniksi. Tällöin arviointikohteen tarpeet huomioidaan aiempaa tarkemmin ja menetelmät ovat osallistavampia.

Tutkimuksessani pyrin rajautumaan nimenomaan tähän arvioinnin tapaan. Miten tällaiset osallistavat ja vuorovaikutukselliset lähestymistavat vaikuttavat eettisiin näkökohtiin? Tuovatko ne esiin uusia haasteita, vai voidaanko niiden avulla välttää joitakin eettisiä ongelmia?

Tutkimuksen pääkysymys täsmennettynä on, minkälaisia eettisiä näkökulmia liittyy julkisen hallinnon uudistamisessa käytettäviin kehittäviin arviointimenetelmiin? Tähän pääkysymykseen pyritään vastaamaan seuraavien tarkentavien kysymysten avulla:

1. Mitä kehittämiseen pyrkivät, vuorovaikutukselliset ja osallistavat arviointimenetelmät ovat, ja miten ne sijoittuvat arvioinnin kenttään?
2. Mitä etiikka arvioinnissa tarkoittaa?
3. Minkälaisia erityispiirteitä kehittämissä arviointimenetelmissä on liittyen arvioinnin etiikkaan?
4. Ovatko eettiset ongelmat yleisiä käytännön arvioinneissa?
5. Minkälaisia kokemuksia arvioijilla on eettisistä ongelmista käytännön arvioinneissa?

Aiemmasta tutkimustiedosta tämä tutkimus hyödyntää arvioinnin, kehittävän arvioinnin ja etiikan teorioita. Arvioinnista on saatavilla runsaasti kirjallisuutta, ja arvioinnin teoriaa ovat kehitelleet useat tutkijat ja arvioijat. Kirjallisuutta ja tärkeimpiä vaikuttajia esitellään tarkemmin arvioinnin määritelmää käsittelevässä luvussa 2. Arvioinnin hyödyntämisestä kehittämistyössä on myös saatavilla tutkimuksia ja kirjallisuutta (ks. esim. Vataja 2012, Patton 2011; Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2006).

Etiikka on myös paljon tutkittu tieteenala, ja kirjallisuus etiikan teorioista on runsasta. Sen sijaan arvioinnin etiikkaan liittyvää kirjallisuutta on vähemmän saatavilla. Useissa satojen sivujen laajuisissa arvioinnin yleisteoksissa eettisten kysymysten tärkeys tunnustetaan, mutta niitä käsitellään ainoastaan muutaman sivun verran (ks. esim. McDavid 2013; Mertens & Wilson 2012; Spaulding 2014; Patton 2001). Morrisin yhteenveto arvioinnin etiikkaa käsittelevistä artikkeleista *Evaluation Practice*- ja *American Journal of Evaluation* -lehdissä osoittaa kiinnostuksen heränneen (Morris 2011, 134–151). Yksinomaan arvioinnin etiikkaa käsitteleviä kirjoja on vähän: Adelmanin toimittama *The politics and ethics of evaluation* (1984) ja uudempi Newmanin ja Brownin *Applied ethics for program evaluation* (1996).

Suomalaista arvioinnin etiikkaa käsittelevää kirjallisuutta ovat julkaisseet Laitinen ja Atjonen. Ilpo Laitisen teos *Autenttinen evaluaatioetiikka* (2008) oli ensimmäinen suomenkielinen filosofis-



teoreettinen tutkimus arvioinnin etiikasta. Laitinen toteaa, että arviointiin liittyvästä etiikasta on paljon artikkeleita ja keskustelua, mutta se on vähäisissä määrin ollut varsinaisen tutkimuksen kohteena. Filosofis-teoreettisesti arvioinnin etiikkaa ovat hänen mukaansa käsitelleet lähinnä House ja Michalos. (Laitinen, 2008, 24–30.) Laitisen tutkimuksen kanssa samoihin aikoihin ilmestynyt Päivi Atjosen teos *Hyvä, paha arviointi* (2007) esittelee arvioinnin etiikan näkökulmia kattavasti sekä yleisestä näkökulmasta että erityisesti pedagogiikan alalta.

Tämä tutkimus tuo uutta sisältöä olemassa olevaan tutkimukseen ottamalla näkökulmaksi kehittävän arvioinnin suhteen etiikkaan. Kehittävään arviointiin liittyvien erityispiirteiden ja eettisen näkökulman suhteesta ei ole löydettävissä aiempia tutkimuksia. Tutkimusaihe on laajahko, ja kysymyksiä on melko paljon. Kysymyksiin vastaaminen edellyttää siten monimuotoisia tutkimusmenetelmiä. Seuraavassa pohditaan tutkimuksen taustaolettamuksia ja tutkimuksen menetelmien valintaan vaikuttavia tekijöitä.

## **1.2 Tutkimuksen perusteet, tutkimusmetodologia ja menetelmät**

Eskola ja Suoranta esittävät laadullisen tutkimuksen tunnusmerkeiksi laadullista aineistonkeruumenetelmää, tutkittavien näkökulmaa, harkinnanvaraista tai teoreettista otantaa, aineiston laadullis-induktiivista analyysia, hypoteesittomuutta, tutkimuksen tyylilajia ja tulosten esitystapaa sekä tutkijan asemaa ja narratiivisuutta (Eskola & Suoranta 2014, 13–24). Metsämuuronen toteaa, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen liiallinen vastakkainasettelu on tarpeetonta ja että näiden yhdistäminen puolestaan on usein eduksi ja rikastuttaa tutkimusta. Hän kehottaa valitsemaan toisen pääasialliseksi tutkimusotteeksi ja toisen sitä tukevaksi. (Metsämuuronen 2006, 133–134.) Alasuutarin (1994, 23) mukaan kyseessä on ennemminkin jatkumo kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusotteen välillä.

Tässä tutkimuksessa lähestymistapa on kvalitatiivinen ja painopiste on ilmiön kuvailemisessa ja ymmärtämisessä. Tähän pyritään käsitteiden määrittelyn ja kirjallisuuteen tutustumisen avulla sekä empiirisellä tutkimuksella. Empiirisen tutkimuksen tavoitteena on kerätä aineistoa suomalaisilta arvioijilta. Empiirinen osuus syventää ymmärrystä kehittävän arvioinnin olemuksesta ja sen yhteydestä etiikkaan sekä lisää tietoa eettisten ongelmien luonteesta ja esiintyvyydestä. Tiedonkeruu toteutetaan haastatteluilla ja lomakekyselyllä.

### 1.3 Tutkimusraportin rakenne

Tutkimusaiheen käsittely alkaa kuvauksella siitä kehityksestä, joka on nostanut arvioinnit yhdeksi merkittäväksi yhteiskunnalliseksi ohjauskeinoksi. Tämän jälkeen tutustutaan arvioinnin määritelmiin ja teoreettisiin perusteisiin. Yhteiskunnallisia muutoksia peilataan myös suhteessa arvioinnin kehittymiseen. Luvussa 3 muodostetaan käsitys arvioinnista ja sen paikasta yhteiskunnassa. Luvussa 4 jatketaan edelleen arvioinnin käsittelyä, mutta tällä kertaa muutoksen ja kehittämisen näkökulmasta. Kehittävää arviointia, siihen oleellisesti liittyviä osallistamista ja vuorovaikutusta sekä arvioijan roolia käsitellään organisaation kehittämisen näkökulmasta.

Luvussa 5 siirrytään tutkimuksen toiseen suureen teemakokonaisuuteen: etiikkaan. Ensin käsitellään lyhyesti etiikan keskeisimmät teoriat ja käsitteet. Sen jälkeen tutkitaan erityisesti arviointiin läheisesti liittyviä teorioita, arvoja ja kirjallisuutta. Myös ammattietiikkaan liittyvät standardit ja niiden kritiikki käsitellään tässä luvussa.

Luvussa 6 esitellään aiempia empiirisiä arvioinnin etiikkaa koskevia kyselytutkimuksia sekä jäsennetään yhteenveto kehittävän arvioinnin eettisistä erityispiirteistä, jotka toimivat tämän tutkimuksen empiirisen osan viitekehyksenä. Lisäksi esitellään empiirisen osuuden kyselyn ja haastattelun toteutus.

Luku 7 esittelee kyselyllä ja haastatteluilla kerätyn aineiston ja sen analysoinnin. Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset esitetään luvussa 8. Tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita arvioidaan luvussa 9.

## 2 ARVIOINNIN TARVE JA PAIKKA

Tässä luvussa käsitellään ensin suppeasti nykyistä yhteiskunnan tilaa, joka on nostanut arvioinnit tärkeäksi hallinnan keinoksi. Sen jälkeen käsitellään arvioinnin määritelmiä ja teoreettista taustaa. Luvussa 3.3 palataan yhteiskunnan kehittymistä ohjanneisiin trendeihin ja siihen, miten ne ovat vaikuttaneet arvioinnin kehittymiseen.

### 2.1 Yhteiskunnallinen tarve arvioinnille

Yhteiskunta muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Yhteiskunnassa vallitsevat muutostrendit ja kehityslinjat muokkaavat ihmisten odotuksia, ja ihmisten odotukset muuttuvat uusiksi muutosvaateiksi. Tämän seurauksena julkisessa hallinnossa tapahtuva kehitystyö ei ole enää hyve vaan välttämättömyys (Virtanen, 2006, 47). Nykyään puhe on kääntynyt uudistamiseen, joka tapahtuu kehittämällä ja innovoimalla hyödyntäen muutosjohtamista (ks. esim. Stenvall & Virtanen 2012, 75).

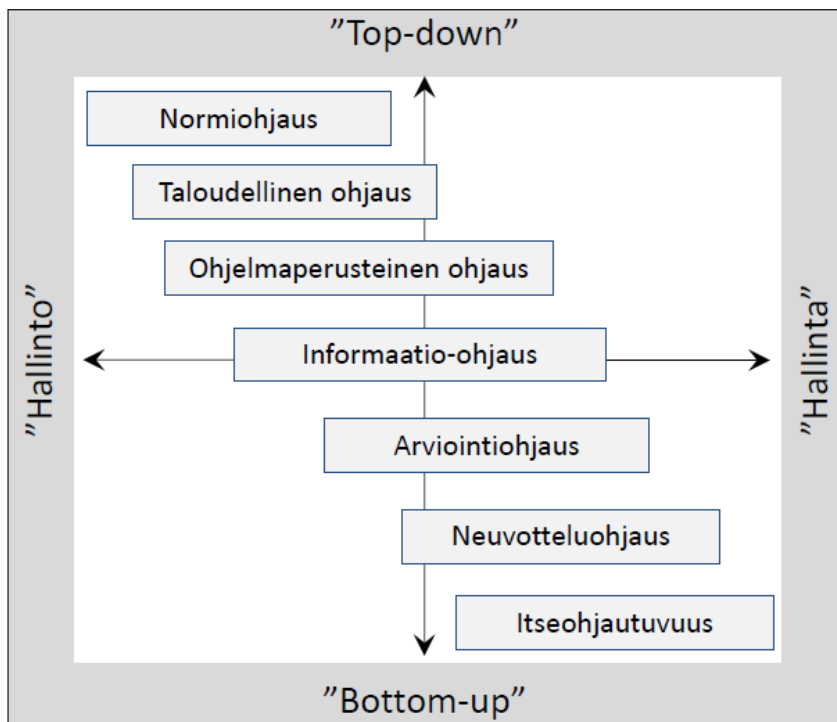
Stenvall ja Virtanen toteavat, että uudistaminen ja todellisten muutosten aikaansaaminen ovat julkisessa johtamisessa oleellinen osa johtajuutta (Virtanen & Stenvall 2010, 119). Tämä organisaatiota uudistavan johtamisen alue sisältää osaamisen johtamisen, muutoksen johtamisen ja innovatiivisuuden johtamisen alueet. Muita johtamisen sisältöalueita ovat tulevaisuuteen suuntautuva ja valintojen tekemiseen perustuva johtaminen (strateginen ja resurssien johtaminen), toimintajärjestelmien ja rakenteiden johtaminen (prosessien, verkostojen ja laadun johtaminen) ja organisaatiokulttuurin johtaminen (työyhteisön, viestinnän, suorituksen johtaminen) (mt, 241).

Harisalo, Aarrevaara, Stenvall ja Virtanen (2007, 105–108) nimeävät kolme keskeistä päämäärää julkisen toiminnan kehittämiseksi. Sisäisen toimintakyvyn vahvistamisella viitataan toimijan sisäisiin prosesseihin ja tehokkuuteen, kun taas ulkoisen toimintakyvyn vahvistamisella pyritään lisäämään hallinnon responsiivisuutta kansalaisten ja yhteiskunnan vaatimusten suhteen. Kolmas melko ilmeinen tavoite on ongelmien ratkaiseminen. Kehittämisen sinällään on oltava tavoitteellista, ja siinä on pyrittävä vaikuttavuuteen. Tämän toteamiseksi tarvitaan arviointia. (mts.)

Uudistumisen ja kehittymisen tarve on hallinnossa havaittu, ja erilaisia kehittämisprojekteja perustetaan kiivaasti. Tyypillistä on, että kehittäminen tapahtuu nimenomaan erilaisten projektien

ja hankkeiden kautta perinteisemmän virkatyönä tehtävän kehittämistoiminnan sijaan. Roinisen mukaan yhteiskunnassa on nyt vallitsevana ilmiönä kehittämistyön tekeminen projekteissa. Kehitys on seurausta yhteiskunnan muuttumisesta maatalousyhteiskunnasta teollisuus- ja palveluyhteiskuntien kautta nyt vallitsevaksi tietoyhteiskunnaksi, jonka oleellisena osana projektiyhteiskunta on. (Roininen 2012, 13.)

Roinisen mukaan projektiyhteiskunnan muotoutumiseen on liittynyt myös keskitetyn hallinnan purkautuminen ja uusien hallintatapojen muotoutuminen. Yhteiskunnan projektoituminen on johtanut tiedon pirstoutumiseen ja toimintojen erilaistumiseen. Tämä puolestaan on edellyttänyt uusien hallinnan muotojen kehittymistä. Projekteista, hankkeista ja ohjelmista kerätään nyt tietoa arviointien avulla. Tällaisesta arviointiin perustuvasta hallinnasta onkin tullut yksi merkittävä ohjauksen keino perinteisen normiohjauksen, taloudellisen ja ohjelmaperusteisen ohjauksen sekä informaatio-ohjauksen rinnalle. Arviointiohjauksella Roininen tarkoittaa jonkin yhteiskunnallisen toiminnan arvon ja hyödyn määrittämiseen perustuvaa kehittämisen suuntaamista. Tutkimustietoa ja toimijoilta saatua palautetta hyödynnetään toiminnan arvoa ja hyötyä määriteltäessä. Muita ohjauskeinoja ovat lisäksi neuvotteluohjaus ja itseohjautuvuus (mt, 42–45). Kuvio 2 esittää eri ohjauskeinojen suhdetta toisiinsa ja niin sanottuun ylhäältä alas ja alhaalta ylös suuntautuvaan johtamiseen. Lisäksi kuvassa on nähtävillä ohjauskeinojen siirtymä perinteisestä hallinnosta nykyiseen kulttuuriin käsitteellisesti paremmin sopivaan hallinnan (governance) suuntaan.



Kuvio 2. Ohjauskeinojen käsitteellinen tarkastelukehikko (Roininen 2012, 35)

Arviointi on yksi vastaus pirstaleisen projekti- ja tietoyhteiskunnan hallinnan tarpeisiin. Arviointi ei käsitteenä ole yksinkertainen, vaan vaikeasti haltuun otettava kokonaisuus.

## 2.2 Arvioinnin määritelmiä

Arviointi on käsitteellisesti lähellä tieteellistä tutkimusta, mutta usein pidetään tärkeänä tehdä näiden välille ero. Yleisen näkemyksen mukaan arviointi eroaa tutkimuksesta ainakin siltä osin, että tutkimuksen odotetaan ottavan asioihin neutraali näkökanta mutta arvioijalta odotetaan selkeää kannanottoa, arviota, kohteesta. Asetettujen kriteerien perusteella arvioija päättelee, onko toiminta hyvää vai huonoa. (ks. esim. Virtanen 2007, 36–37; Patton 1997, 24; Robson 2001, 24–25). Anttila toteaaakin, että nykypäivän yhteiskunnalliset kysymykset sisältävät niin paljon arvoeroja, että arvotaustat on huomioitava myös näiden asioiden tutkimuksessa (Anttila 2007, 27).

Rossin mukaan arviointi on soveltavaa sosiaalitutkimusta ja tutkimuksessa käytetään yhteiskuntatieteellisiä tekniikoita, joiden oikea käyttö on yksi merkittävimmistä arvioinnin laatukriteereistä (Rossi 2004, 122–131). Virtanen (2015) puolestaan toteaa, että menetelmien laatuvaatimukset ovat samoja, mutta tieteellisen tutkimuksen ja arvioinnin tietoon liittyvät hyveet ovat erilaisia. Tieteellistä tietoa määrittää universalismi, kommunismi, pyyteettömyys ja järjestelmällinen epäily (Merton 1942), kun puolestaan arviointiin liittyy validisuus, reliabiliteetti,

hyödynnettävyys ja temporaalinen sopivuus. (Virtanen 2015.) Patton haluaa tehdä myös menetelmällisesti selkeän eron tutkimukseen. Hänen näkemyksenä on, että muutkin kuin tieteelliset tiedonkeruun menetelmät voivat tulla kyseeseen (Patton 1997, 23–25).

Preskillin ja Russ-eftin mukaan arviointi ja tutkimus eroavat toisistaan merkittävästi. Niillä on eri tarkoitus, ja ne vastaavat eri ryhmien tiedonsaantitarpeeseen. Tästä syystä niissä esitetään erityyppisiä kysymyksiä ja tulokset kommunikoidaan ja raportoidaan eri tavoin eri kohderyhmille. Tulosten käytölle on myös erilaiset odotukset. Vaikka erojen ymmärtäminen on tärkeää, jotkut näkevät tämän pelkkänä teknisenä kysymyksenä. Käytännössä tärkeintä on itse asia: kerätä laadukasta informaatiota, joka informoi ja ohjaa päätöksentekoa, oppimista ja toimintaa. (Preskill & Russ-eft, 2005, 5.) Af Ursin ym. (2011, 335) toteavat, että arviointi ja arviointitutkimus yhdistyvät kehittävässä arvioinnissa samaan vuorovaikutusprosessiin, vaikka nämä kaksi muualla usein erotetaan.

Kivipelto (2008, 11–13) on kerännyt argumentteja, joilla tutkimuksen ja arvioinnin eroja perustellaan (kuvio 3). Arviointi voi kuitenkin olla myös tutkimusta ja tutkimus arviointia. Tutkimus ja arviointi voivat molemmat sisältää kaikki toisiinsa liitetyt piirteet, eikä arviointi käsitteenä sulje pois tutkimuksellisten menetelmien käyttöä.

Arviointi	Tutkimus
Tiedon arvottamista, kantaaottamista	Tiedon neutraalia esittämistä, ei edellytetä kantaaottavuutta
Poliittinen funktio, pyrkimys vaikuttaa	Poliittinen funktio vähäisempi, ei pyri vaikuttamaan
Käytännöllisyys	Teoreettisuus
Käytetään arviointimenetelmiä	Käytetään tutkimusmenetelmiä
Tilaus	Ei tilausta
Lyhyen aikavälin kysymykset, nopeat reagoinnit	Pitkän aikavälin kysymykset, hitaat reagoinnit

Kuvio 3. Perusteluja väitteelle, jonka mukaan arviointi ja tutkimus tarkoittavat eri asioita (Kivipelto 2008, 12)

Jos arviointi ei ole puhtaasti tutkimusta, ei se ole myöskään konsultointia. Konsultti toimii ainoastaan toimeksiannon tehneen asiakkaan edun mukaisesti, ja asiakkaan intressi menee muiden ryhmien edun edelle. Arvioija voi kuitenkin ottaa konsultatiivisen roolin arvioinnin aikana ja tavoitella tällä tavoin osallistavaa ja kehittävää arviointiotetta (af Ursin ym. 2011). Arviointi

erotetaan myös auditoinnista, monitoroinnista ja tarkastuksesta. Chelimskyn (1985, 10–18) mukaan auditoinnissa kohdetta lähestytään normatiivisesti. Sen sijaan harvoin käytetään deskriptiivistä lähestymistapaa, eikä lainkaan käytetä syy-seuraus-suhteen selvittämistä. Arvioinnissa ovat mukana kaikki kolme menetelmällistä kokonaisuutta. (ks. Laitinen 2008, 40–43.) Tarkastus ja monitorointi (seuranta) voivat olla arviointimenetelmiä, mutta ne voidaan silti erottaa arvioinnista. Tosin näitä termejä on joskus käytetty synonyymeinä sanan arviointi kanssa tai sen lähikäsitteinä (mts.) Aalto-Kallio (2014) on kerännyt arvioinnin ja sen lähikäsitteiden määritelmistä listan, jota on tähän täydennetty konsultoinnin osalta (kuvio 4).

KÄSITE	MÄÄRITELMÄ
<b>Arviointi</b>	on jonkun asian arvon tai ansion määrittelyä. Arviointitulosta peilataan suhteessa toiminnalle asetettuihin kriteereihin: mikä on onnistunut, mikä vähemmän onnistunut, mikä hyvää tai huonoa. Se on toimintaa koskevan tiedon järjestelmällistä keruuta, analysointia ja tulkintaa. Arviointi antaa vastauksia kysymyksiin, onko edetty tavoitteiden suuntaisesti ja saatu aikaan se, mitä on tavoiteltu ja tehty tarvittavia muutoksia toiminnassa.
<b>Seuranta, monitorointi</b>	on työyhteisössä ennalta sovittujen mittareiden tai indikaattoreiden rutiininomaista toteutumatietojen keräämistä, ja luonteeltaan jatkuvaa ja säännöllistä. Se on arvovapaata eli ei tuota arvottavaa esitystä arvioitavasta asiasta toisin kuin arviointi. Seurata tuottaa ihannetilanteessa operatiiviselle tasolle tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi arvioinnissa muun arviointitiedon ohella. Tällaisia ovat esimerkiksi tilinpäätökset ja budjetit.
<b>Tarkastus</b>	toteutuu pääasiassa riippumattomana valvontatehtävänä, jolloin tekijällä on auktorisoitu ja usein myös viranomaisasema. Se keskittyy selvittämään tai tarkistamaan, että toimintatavat ovat oikeat ja minimitavoitteet tai standardit saavutetaan.
<b>Tutkimus</b>	on luonteeltaan tieteellistä ja systemaattista. Se tuottaa uutta empiiristä tai teoreettista tietoa, Se kuvaa, selittää ja ymmärtää eli siihen ei mielletä kuuluvaksi arvioinnin kaltaista arvottamista.
<b>Konsultointi</b>	on ulkopuolisen toimesta suoritettavaa organisaation auttamista. Konsultti toimii yksinomaan asiakasorganisaation edun mukaisesti.
<b>Auditointi</b>	on laadunhallinnan menetelmä ja sillä tarkoitetaan yleensä järjestelmällistä ja riippumatonta laatutoimintojen ja niiden tulosten suunnitelmien mukaisuuden määrittämistä. Auditointi liittyy usein laatujärjestelmien toimivuuden arviointiin. Auditointi voidaan ymmärtää arvioinnin erityistyyppiksi, joka perustuu laadunhallintaan ja laatujärjestelmiä koskevaan teoriaan.
<b>Sisäinen valvonta</b>	on hallituksen, johdon ja muun henkilökunnan toteuttama prosessi, jonka tarkoitus on tuottaa kohtuullinen varmuus siitä, että toiminnot ovat tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia, taloudellinen raportointi luotettavaa ja toiminta lakien ja säädösten mukaisia. Sen tulisi olla osa organisaation päivittäistä toimintaa ja koskea jokaista organisaation tasoa ja toimintoa.

Kuvio 4. Arviointi ja sen lähikäsitteet (muokattu ja täydennetty Aalto-Kallio 2014, 12)

Arvioinnista ei tunnu löytyvän tutkijoiden ja arvioijien piirissä yleisesti hyväksyttyä yhtä määritelmää, vaan arvioinnin kenttä on hyvin pirstoutunut. Pattonin mukaan jokaisella arviointisuuntauksella on oma arvioinnin määritelmänsä (1997, 23). Madaus ja Kellaghan listaavat 20 erilaista määritelmää, jotka luonnehtivat arviointia erilaisista, joskus jopa päinvastaisista lähtökohdista, jotka vaihtelevat muun muassa modernista postmoderniin, rationaalisesta naturalistisiin elementteihin, ennustamisesta valaistumiseen, tietämisestä tuntemiseen tai määrällisestä laadulliseen (Madaus & Kellaghan 2000, 26–31). Sen vuoksi arvioinnin täsmällinen ja yleispätevä määrittely tuntuu mahdottomalta.

Määritelmien moninaisuus johtuu fragmentoituneesta arvioinnin teoriapohjasta. Virtasen mukaan ei ole olemassa varsinaista arviointiteoriaa, vaikka arvioinnista puhutaan ja sitä tehdään paljon ja tuloksia pyritään hyödyntämään. On ainoastaan erilaisia lähtökohtia, näkökulmia ja malleja, joilla käytännön arviointia voidaan lähestyä. (Virtanen 2007, 34.) Arvioinnin käsite ja teoria määritelläänkin siten näiden erilaisten lähestymistapojen kautta. Järjestyksen luomiseksi luokittelua ja jaottelua erilaisista lähestymistavoista ovat tehneet ainakin Stufflebeam ja Alkin. Stufflebeamin listassa on 22 erilaista arviointimallia, ja niiden määrä on todennäköisesti edelleen lisääntynyt vuoden 2000 jälkeen. Stufflebeam luokittelee löytämänsä mallit ja lähestymistavat seuraavasti: metodologia korostavat, kehittäminen ja tilintekovelvollisuus, sosiaalinen agenda ja neuvonta sekä kokonaisvaltainen arviointimalli. (Stufflebeam 2000, 33–83.) Stufflebeamin listaus arviointimalleista on esitetty kuviossa 5.

Luokittelu	Arviointimalli tai -lähestymistapa
<u>Metodia korostavat arviointimallit</u>	Objectives-Based Studies
	Accountability, Payment By Results Studies
	Objective Testing Programs
	Outcomes Evaluation As Value-Added Assessment
	Performance Testing
	Approach 8: Experimental Studies
	Management Information Systems
	Benefit-Cost Analysis Approach
	Clarification Hearing
	Case Study Evaluations
	Criticism and Connoisseurship
	Program Theory-Based Evaluation
	Mixed-Methods Studies
<u>Kehittäminen ja tilintekovelvollisuus</u>	Decision/Accountability-Oriented Studies
	Consumer-Oriented Studies
	Accreditation/Certification Approach
<u>Sosiaalinen agenda ja neuvonta</u>	Client-Centered Studies /Responsive Evaluation
	Constructivist Evaluation
	Deliberative Democratic Evaluation
<u>Kokonaisnäkemyksellinen</u>	Utilization-focused evaluation
<u>Pseudoarvioinnit</u>	Public Relations-Inspired Studies
	Politically Controlled Studies

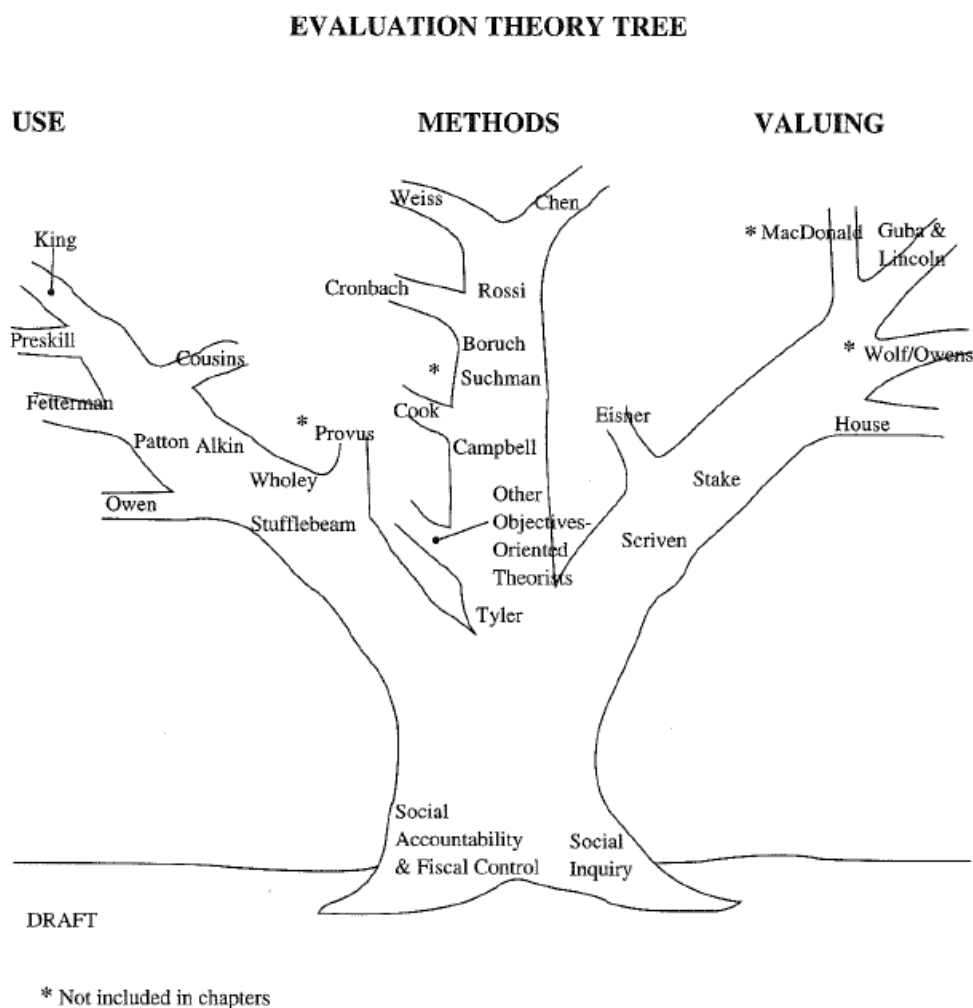
Kuvio 5. Arviointimallit ja lähestymistavat (Stufflebeam 2000, 33–83)



Seuraavaksi esitellään tapoja erotella, kategorisoida ja luokitella eri arviointisuuntausten luonnetta.

## 2.3 Arvioinnin teoriaperusta: arvot, menetelmät ja käyttö

Marvin C. Alkin on hahmotellut arvioinnin kenttää ja arviointialaan eniten vaikuttaneita henkilöitä jakamalla aiheet kolmeen ryhmään. Alkin käyttää puuvertausta kuvaamaan sitä, miten arvioinnin eri lähestymistavat kasvavat yhteisestä juuristosta eri haaroiksi omine painotuksineen (kuvio 6). Nämä kolme lähestymistapaa ovat arviointitiedon käyttö (use), menetelmät (methods) ja arvot (valuing). Tähän jaotteluun Alkin listaa tärkeimmät vaikuttajat sen mukaan, mitä suuntaa tai ajattelua he ovat eniten korostaneet (Alkin 2004, 2013). Virtanen kutsuu tätä jaottelua arvioinnin keskeiseksi teoriaperustaksi (Virtanen 2007, 34; ks. myös Laitinen 2008, 35–36). Tämä kuvaa myös arviointialan koulukuntaistuneisuutta.



Kuvio 6. Evaluation theory tree (Alkin 2013, 389)

*Arviointitiedon arvologiikka* tarkoittaa niitä arvioijan yksilöimiä periaatteita, joiden perusteella Virtanen määrittelee toiminnan onnistumista. Arvioinnin arvonäkökulmaa on pohtinut erityisesti Michael Scriven. Hänen mukaansa arviointikriteerit ovat käytännön viitekehys pääteltäessä toiminnan onnistumista tai epäonnistumista. (Virtanen 2007, 35–41.)

*Arviointimetodologia*, jolla viitataan tutkimusmenetelmien ja -asetelmien soveltamiseen, oli keskeinen kehitysalue arvioinnin teorian kehittämisessä 1950-luvulta 1980-luvulle. Erityisesti Donald T. Campbell, Thomas Cook ja Robert Boruch kehittivät kokeellista ja kvasikokeellista tutkimusotetta. Toisen tyyppistä arviointikäsitystä edustivat Peter Rossi ja Carol Weiss, joiden mukaan arvioinnilla on merkittävä rooli yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja siinä on siten aina mukana vallankäyttöä. 1990-luvulta lähtien teorialähtöistä arviointia on pidetty tarkoituksenmukaisena monitasoisia, kompleksisia ja useista osista koostuvia ohjelmia ja hankkeita arvioitaessa. Teorialähtöisessä arvioinnissa lähtökohtana on teoreettinen dekonstruktio, jossa kohde puretaan osiin arvioinnin mahdollistamiseksi. (mt, 93–94.)

Kolmas keskeinen näkökulma arvioinnin teoriaperusteissa arvojen ja metodologian lisäksi on *arviointitulosten käyttö ja hyödyntäminen*. Michael Q. Pattonin mukaan keskeistä on koko arviointiprosessiin suhtautuminen tiedon hyödyntämisenäkökulman kannalta. Hänen mukaansa arvioinnin keskeinen laatutekijä onkin arviointitiedon hyödynnettävyyden määrä. Patton jakaa arvioinnit motiivin mukaan kehitykselliseen, tilintekovastuulliseen ja tietoa lisäävään arviointiin. David M. Fetterman on puolestaan kehittänyt oman *empowerment evaluation* -konseptinsa. Siinä tiedon hyödyntämisen näkökulma on viety niin pitkälle, että arvioinnin tekijästä tulee kohteen valmentaja ja tavoitteena on antaa kohteelle välineitä itsensä arviointiin. (Virtanen 2007, 93-94.) Fettermanin mukaan kohteen valtaistaminen mukaan arviointiin kasvattaa arviointitiedon hyödynnettävyyttä. (Fetterman 2001.)

Scriven on yksi arviointialaa syvällisesti kehittäneistä henkilöistä. Hän on tehnyt tunnetuksi useita yleisesti käytettäviä arviointikäsitteitä kuten *formatiivinen ja summatiivinen arviointi* (Shadish, Cook, Leviton 1991, 74). Formatiivisella arvioinnilla tarkoitetaan arviointitapaa, jossa tavoitteena on toiminnan kehittäminen. Arvioinnissa pyritään löytämään kehittämiskohteita ja -ehdotuksia erityisesti alkuvaiheessa olevissa projekteissa. Näin projektia voidaan kehittää haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tätä toimintatapaa voidaan verrata laatupalkintomallien mukaan tehtyyn itsearviointiin. Formatiivisen arvioinnin vastaparina on summatiivinen arviointi, jonka peruslähtökohtana on toiminnan onnistumisen arviointi asetettuihin tavoitteisiin nähden.

Summatiivinen arviointi vastaa yhteiskunnan vaatimuksiin tilivelvollisuudesta, ja se voi kohdistua myös tahattomiin tai ei-toivottuihin vaikutuksiin. Tulosten hyödyntäjiä ovat päätöksentekijät, jotka käyttävät arviointituloksia päättäessään ohjelman jatkamisesta tai lopettamisesta. (Virtanen 2007, 93–94; Laitinen 2008, 41–42.)

Edelleen arviointityypittelyä voidaan jatkaa määrällisiä tai laadullisia tiedonhankintamenetelmiä korostaviin sekä universaalia tai tilannekohtaisuutta korostaviin näkökulmiin. Universaalien näkökulman mukaan arviointimetodologia, menetelmät ja tiedonhankinta tulee toteuttaa toistettavasti samalla tavalla jokaisessa arviointitehtävässä (Virtanen 2007, 104). Universaali näkemys ja siihen perustuvat arviointistandardit ovat saaneet runsaasti kritiikkiä osakseen (Laitinen 2008, 138–141). Nykyään vallalla on enemmän tilannekohtaisuutta korostava näkemys. Tilannekohtainen lähestymistapa korostaa, että jokainen tehtävä on omanlaisensa ja siten myös arvioinnissa käytettävän metodin valinnan tulisi olla tilannesidonnaista. Tämän lähtökohdan mukaan metodin tulee olla joustava ja tarkoitukseen sopivaksi räätälöity eikä yhtenäistä mallia ole siten mahdollista rakentaa. (Virtanen 2007, 104.)

Myös arvioinnin ajankohta määrittää arviointia. Esimerkiksi Euroopan unionin ohjelma- ja hanketoiminnassa arviointeja tehdään etukäteisarviointina ennen ohjelmaa (ex ante), jatkuvana arviointina ohjelman kuluessa (ex nunc) tai jälkikäteisarviointina hankkeen loputtua (ex post). Arvioinnin näkökulma muuttuu alkuvaiheen formatiivisesta loppuvaiheen summatiiviseen otteeseen. (mt, 93–94.) Lisäksi arviointi voidaan jakaa arvioinnin tutkimukseen, joka viittaa tieteessä käytettävään perustutkimuksen käsitteeseen, tutkivaan arviointiin (vrt. soveltava tutkimus) sekä selvitysluonteiseen arviointiin (kehittäminen) (Roininen 2012, 63–64).

Kivipelto jakaa arvioinnin kenttää tiedon, menetelmien ja kohteen mukaan empiristiseen, realistiseen, kriittiseen ja pragmaattiseen arviointiin sekä tulkinnallisiin ja osallistaviin arviointeihin. Empiristinen arviointi perustuu kvantitatiivisesti mitattavien ilmiöiden havainnointiin. Realistisen ja kriittisen arvioinnin tietokäsitys perustuu kriittiseen realismiin ja pragmaattiseen relativismiin. Myös tulkinnallinen ja osallistava arviointi perustuu ontologialtaan relativismiin, mutta arvioitavan kohteen kokonaisuus pyritään huomioimaan ja kohteiden osallistuminen arvioinnin määrittelyyn on oleellista. Tulkinnallisessa ja osallistavassa arvioinnissa erityisesti arvioijan rooli muuttuu perinteisistä arvioinnin jäsenyksistä, sillä se voi olla sekä sisäinen että ulkoinen. (Kivipelto 2008, 15–17.)

Roininen (2012) on listannut kaikki ne näkökulmat, joiden mukaan arviointeja voidaan luokitella ja todennut alan fragmentoituneen usean ulottuvuuden suhteen. Nämä fragmentoituneet ulottuvuudet ja niiden ilmentyminen on esitetty kuviossa 7. Aikaisemmin mainittujen määritelmällisten erojen lisäksi siinä on suuntautumiseen ja laajuuteen liittyvä fragmentoituminen, joka entisestään korostaa arviointialan monimuotoistumista. Roininen toteaa, että fragmentoituneen arviointialan vaikutus hallinnon ohjauskeinona on epäselvä ja puutteellinen. Hän peräänkuuluttaa arviointialan sisäistä eheytymistä, jotta se pystyisi todella vastaamaan sille asetettuun ohjaustarpeeseen. (mt, 203–205.)

Fragmentoitumisen ulottuvuudet	Arviointitoiminnan ja -tutkimuksen fragmentoitumisen ilmenemismuotoja
Teoreettis-metodologinen fragmentoituminen	Useiden samanaikaisten paradigmojen yhteismitattomuus ja tarkoitusperien (arviointiin tutkminen, tutkiva arviointi ja selvitysluonteinen arviointi) pirstaloituminen.
Lähestymistapojen fragmentoituminen	Lähestymistapojen hyvin laaja kirjo, esimerkkeinä kvasiarvioiva, toiminta-alakohtainen, suuntautumisalakohtainen ja kokoava lähestymistapa.
Ajoituksellinen ja näkökulmallinen fragmentoituminen	Jakaantuminen etukäteis-, väli- ja loppuarviointeihin sekä ulkopuolisiin ja sisäisiin arviointinäkökulmiin.
Laajuudellinen fragmentoituminen	Erikoistuminen politiikka-, ohjelma-, hanke- ja toimintatapa-arviointeihin sekä substanssikattavuuden hyvin laaja kirjo.
Menetelmällinen fragmentoituminen	Metodisten koulukuntien runsaus ja irrallisuus.
Hyödyntämistapojen fragmentoituminen	Useita osin keskenään ristiriitaisia hyödyntämistapoja, jopa yksittäisissä arviointiprosesseissa.

Kuvio 7. Arviointitoiminnan ja -tutkimuksen fragmentoitumisen osoittavia ilmenemismuotoja projektiyhteiskunnassa (Roininen 2012, 78)

## 2.4 Arvioinnin kehittyminen – sukupolvia, paradigmoja ja aaltoja

Alkinin puuvertauksen lisäksi arviointitutkimuksen lähestymistapoja voidaan tarkastella niiden historiallisesta kehityksestä käsin. Guba ja Lincon (1989) ovat kuvanneet sitä tunnetulla sukupolvivertauksellaan. Näitä arvioinnin sukupolvia ovat tekninen, kuvaileva, arvottava ja konstruktivinen. *Ensimmäinen sukupolvi (tekninen)* perustui positivistiseen tiedenäkömyykseen, ja siinä pyrittiin teknisesti laadukkaisiin kokeellisiin ja kvasikokeellisiin tutkimuksiin sekä tilastollisesti analysoitaviin kyselyihin. Arvioijan rooli oli ulkopuolinen ja objektiivinen raportoiija. *Toisen*

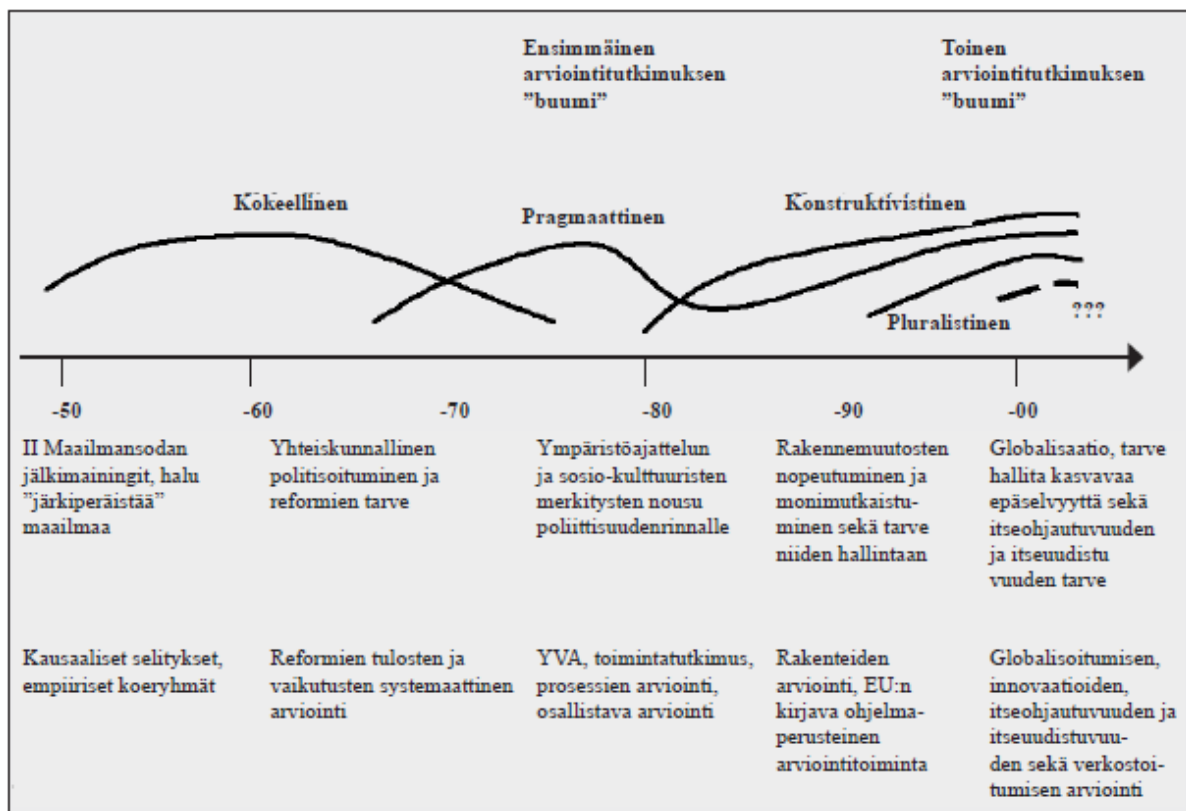
*sukupolven arvioinneissa (kuvaileva)* pyrittiin summatiivisella arviointiotteella tutkimaan sosiaalisten ohjelmien vaikuttavuutta ja onnistumista. Rationaalisten ja objektiivisten laajojen joukkotestien avulla pyrittiin saamaan poliitikoille ja ylimmille virkamiehille tietoa yhteiskunnan kehittämistä varten. *Kolmannen sukupolven arvioinnissa (arvottava)* havahduttiin siihen, että arviointien tuloksilla ei näyttänyt olevan ohjaavaa vaikutusta yhteiskunnassa. Päätöksenteossa tuloksia ei joko huomioitu, ne valjastettiin poliittiseen väittelyyn tai niitä vääristeltiin. Arviointeja ei hyödynnetty systemaattisesti yhteiskuntapolitiikan välineenä, vaikka tutkijat näin olettivat. Oli siis selkeä tarve panostaa arviointien hyödynnettävyyteen, ja se johti pohtimaan kenen ja minkälaisiin arvoihin arviointien tulisi perustua. Tässä yhteydessä myös arviointien laatustandardien tarve nousi esille. (Guba & Lincoln 1989; Anttila 2007, 28–34; Rajavaara 1999, 42–49.)

Guban ja Lincolnin itsensä edustama *neljäs sukupolvi (konstruktiiivinen)* suuntautui ohjelmien toimintatapojen ja prosessien arviointiin aikaisemmin tavallisesti vallinneen tulosten summatiivisen arvioinnin sijaan. Havaittiin, että arviointien hyödyntämistä paransivat ohjelman sidosryhmien parempi huomioon ottaminen ja ohjelmien sosiaalisten ja poliittisten näkökulmien ymmärtäminen. Relativistinen tietonäkemys, jossa ajatellaan, että on olemassa useita sosiaalisesti rakentuneita todellisuuksia, syrjäytti aikaisemman positivistisen käsityksen tiedon luonteesta. Arvioijan rooli muuttui neutraalista tutkijasta osallistuvaksi neuvottelijaksi, joka kaikki tahot huomioimalla pyrkii kokoamaan merkityksiä useasta lähteestä kerätystä aineistosta ja luomaan uutta tietoa neuvottelemalla yhdessä osallisten kanssa. Konstruktiiivinen ja osallistava arviointiote sitouttaa paremmin arvioinnin kohteet kehittämään toimintaansa, mutta arvioinnin tulokset ovat tapauskohtaisia ja niiden yleistäminen ja laaja hyödyntäminen toisissa toimintaympäristöissä on vaikeaa. (Guba & Lincoln 1989; Anttila 2007, 28–34; Rajavaara 1999, 42–49.)

Anttila lisää Guban ja Lincolnin jaotteluun vielä uudeksi *viidennen sukupolven arvioinniksi* Ray Pawsonin ja Nick Tillyn *realistisen* arvioinnin. Siinä huomio keskittyy aiempaa enemmän erilaisiin prosesseihin ja erityisesti työn tekemisen vaiheisiin ja kokonaisuuksiin. Arvioitaessa prosessin onnistumista, johtopäätöksiä ja oppimista useiden eri sidosryhmien kautta voidaan arvioinnin avulla kehittää toimintatapoja, ohjelmia ja strategioita. Tämä edellyttää painopisteen siirtämistä lähemmäs toimijoiden ja sidosryhmien omaa maailmaa ja on myös mahdollistanut alhaalta ylöspäin suuntautuvan arviointi- ja kehitystoiminnan yleistymisen. Arviointien hyödyntämisen parantamiseen liittyvä keskustelu tarkoitti aikaisemmin lopullisten arviointitulosten

hyödyntämistä, kun taas nykyisin on hyväksytty ajatus koko arviointiprosessin merkityksestä hyödyntämisessä (vrt. Pattonin utilization focused evaluation myöhemmin). (Anttila 2007, 33–34.)

Toinen tapa jäsentää arvioinnin kehittymistä ovat Pawson & Tillyn (1998, 1-29) paradigmat, joissa ovat nähtävissä samat tieteenkehityksen jaksot hieman eri tavoin ryhmiteltyinä. Paradigmoja ovat kokeellisen, pragmaattinen, konstruktivistinen ja pluralistinen paradigma. Tässä jaottelussa Roininen (2012, 49) tulkitsee, että empowerment-suuntaus voidaan sijoittaa pragmaattiseen ja hyödyntämistä korostava suuntaus konstruktivistiseen paradigmaan (kuvio 8).



Kuvio 8. Arviointitoiminnan ja -tutkimuksen paradigmojen valtakaudet ja virstanpylväät (Roininen 2012, 49)

Roinisen mukaan *kokeellinen paradigma* on positivistinen tietokäsitykseen perustuva suuntaus, jonka edellytyksenä on ilmiön mitattavuus. Se hyödyntää kontrolloituja kenttäkokeita, tilastollista päättelyä ja kausaalista selittämistä. Se kehittyi aikana, jolloin oli vahva usko tieteellisten menetelmien kykyyn ratkaista yhteiskunnalliset ongelmat, ja pyrki vastaamaan hallinnon kontrollin tarpeeseen. *Pragmaattinen paradigma* perustuu myös positivistiselle tietonäkemykselle ja pyrkii vastaamaan yhteiskunnalliseen tilivelvollisuuteen. Se pyrki kuitenkin huomioimaan poliittisten hallinto- ja päätöksentekoprosessien merkityksen ja nosti esille ongelmien ratkaisun käytännölliset

toimenpiteet. Arviointien käyttäjälähtöisyyden huomioiminen on tuonut pragmaattista näkökulmaa lähemmäs pehmeämpänä pidettyä konstruktivistista paradigmaa. Poliittisen sijaan *konstruktivistinen näkökulma* painottaa sosiaalisia tekijöitä, ja huomio kiinnittyy myös prosesseihin ja niiden tuottamiin merkityksiin. Toimenpiteiden tulosten osoittamisen sijaan tai lisäksi tavoitteena voi olla myös eri tahojen osallistaminen ja voimaannuttaminen. Tilivelvollisuus korvautuu tässä toiminnan kehittämisenellä. *Pluralistinen paradigma* puolestaan pyrkii synteisiin eri paradigmoista ja kattavaan analyysiin. Ongelmaksi on muodostunut hallittavuus lähestymistapojen suuren määrän vuoksi. (mt, 49–51.)

Roinisen mukaan nykyaikaa kuvaa kaikkien paradigmojen yhtäaikainen esiintyminen. Nyt käynnissä olevaa arviointitoiminnan toista ”buumia” leimaa tästä syystä myös arvioinnin moninaistuminen, tai kielteisemmin, pirstaloituminen. Nykyaikaa kuvaa myös lisääntynyt kiinnostus arvioinnin teoreettisia perusteita kohtaan. Se tarkoittaa, että arviointitutkimuksessa tietoisuus teoreettis-metodologisista perusteista ja niiden moninaisuudesta on lisääntynyt. Pawson ja Tilly nimeävät pluralismin pohjalta rakentuvan teoriaperusteisen arvioinnin realistiseksi paradigmaksi, joka siten edustaisi uusinta paradigmaa. (mt, 51–52.)

Vedung esittelee myös neljä vaihetta arviointialan kehittymisessä. Hän vertaa niitä valtameren aaltoihin, jotka tulevat ja vetäytyvät seuraavan aallon myötä jättäen kuitenkin osansa rannalle kertyvään sedimenttiin (2010, 265). Vedungin kirjoitus on mielenkiintoinen, koska hän tarkastelee kehitystä ruotsalaiseen yhteiskuntaan vaikuttaneiden tekijöiden kautta. Samanlaisen kehityskulun voi arvella tapahtuneen myös suomalaisella arviointialalla.

*Tieteellinen aalto* (scientific wave) 1960-luvulta alkaen pohjautui radikaaliin rationalismiin. Yhteiskunnallisen päätöksenteon tuli perustua tieteelliseen, järkevään päättelyyn ja korvata poliittiseen intohimoon perustuvat mielipiteet. Hallintoa rakennettiin insinöörimallilla, mikä tarkoitti, että neutraalin tieteellisen arvioinnin tulokset ovat päätöksenteon perustana tosiasioina. Yhteiskunnallisen ongelman tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen ei kuulunut arvioinnin piiriin. (mt, 265–268.)

70-luvun puolivälistä lähtien *dialoginen aalto* (dialogue oriented wave) toi mukanaan sidosryhmien osallistamisen mukaan arviointiin. Arvioinnin edellytettiin sisältävän keskustelua, dialogia ja kommunikointia sidosryhmien kanssa. Esimerkiksi Guban & Lincolnin konstrukttiivinen

arviointi kuului tähän aaltoon. Arvioinnin tarkoitus oli konsensuksen ja demokraattisen legitimaation rakentaminen tieteellisen totuuden löytämisen sijasta. (mt, 268–269.)

*Uusliberalismin aalto* (neo-liberal wave) 1980-luvulta alkaen toi mukanaan uuden julkisjohtamisen mallin (NPM), joka edellytti hallinnolta asiakas- ja markkinalähtöisyyttä. Ongelma ei ollut enää hallinnon ulkopuolella vaan hallinto itse. Tavoitteiden saavuttamista, tehokkuutta, vaikuttavuutta ja tuottavuutta pyrittiin saavuttamaan nyt markkinoiden keinoilla ja yksityisen sektorin johtamisopeilla eikä enää tieteellisen tutkimuksen tai sidosryhmien osallistamisen keinoin. NPM painotti leadershipiä, epäsuoraa kontrollointia ja asiakaskeskeisyyttä. Tulosjohtaminen (results-based management) vakiinnutti arvioinnin aseman hallinnan pysyväksi piirteeksi aikaisemman tapauskohtaisen käytön sijaan. (mt, 270–273.)

*Näyttöön perustuvan arvioinnin aalto* (evidence-based wave) on Vedungin jäsennyksessä viimeisin, ja se rantautui Skandinaviaan vuonna 2000. Sen tavoitteena on palauttaa tieteellisten menetelmien käyttö arviointiin pelkkien mielipidetiedustelujen sijaan. Tämä aalto tuo lähtökohdaksi sosiaalitieteellisen ajattelutavan poliittisen, hallinnollisen tai asiakasnäkökulman sijaan. Systemaattisella meta-analyysillä pyritään vetämään yhteen, arvioimaan ja kommunikoimaan tuloksia ja seurauksia suurista määristä tutkimuksia ja tietoa. (mt, 273–274.)

## 2.5 Yhteenveto

Arvioinnille on selkeä tarve tietoyhteiskunnassa, jossa se toimii hallinnon ohjauskeinona. Parhaimmillaan arviointitoiminnalla voidaan edistää projektien ja hankkeiden onnistumista, vastata yhteiskunnan tarpeeseen saada tietoa hallinnon toiminnasta ja edistää siten demokratian toteutumista.

Arviointiala on kuitenkin fragmentoitunut. On helpompaa määritellä, mitä arviointi ei ole kuin mitä se on. Kun jokaisella arvioinnista kirjoittavalla on oma määritelmänsä ja ne eivät välttämättä edes eroa toisistaan merkittävästi tai ovat jopa vastakkaiset, on turhaa etsiä yhtä ja oikeaa määritelmää. Tällöin määritelmäksi tässä tutkimuksessa riittää sanakirjan antama määritelmä sanalle evaluation: The making of a judgement about the amount, number, or value of something (Oxford, 2015). Vapaasti suomentaen: arviointi on jonkin asian, arvon tai määrän määrittämistä.

Arviointialan yleistä kehitystä on kuvattu monella tavalla. Puu-, sukupolvi- ja aaltovertaus tuovat monipuolisesti esiin arvioinnin kehittymistä ja siihen vaikuttaneita tekijöitä. Monia arvioinnin



haaroja voi kasvaa yhdestä isommasta perusnäkemyksestä, sukupolvet linkittyvät toisiinsa ja ne voivat olla olemassa yhtä aikaa. Aallot puolestaan rantautuvat eri aikaan eri puolilla valtamerä. (Vedung 2010, 275.)

Runsaudella on myös kääntöpuolensa. Jos määritelmästä yhteisymmärrykseen pääseminen on alan sisällä vaikeaa ja tutkijoillekin haastavaa hahmottaa, voi arviointien kokonaishyöty jäädä yhteiskunnan ulottumattomiin ja käyttämättä.

Roinisen (2012) teoreettis-metodologisen ulottuvuuden mukaan arvioinnin tarkoitusperä voi olla arvioinnin tutkiminen, tutkiva arviointi tai selvitysluonteinen arviointi. Tämä työ on tutkimus, joka kohdistuu arviointiin ja näin ollen kuuluu kategoriaan arvioinnin tutkiminen. Tarkennettuna edelleen; tutkimus kohdistuu kehittävään arviointiin, jota käsitellään seuraavassa. Kivipellon (2008) jaottelua seuraten kyseessä ovat tulkinalliset ja osallistavat arvioinnit.

### 3 ARVIOINTI KEHITTÄMISESSÄ

Tässä luvussa käsitellään aluksi yleisesti kehittämistyötä ja organisaatiomuutosta. Sen jälkeen esitellään kehittävän arvioinnin konseptia. Tämän jälkeen käsitellään kiinteästi kehittävään arviointiin liittyviä näkökulmia osallistamisesta ja vuorovaikutuksesta sekä arvioijan roolista.

#### 3.1 Kehittäminen

Kehittää ja kehittäminen sisältävät Bardyn (2006, 269) mukaan useita pitkäjänteisyyttä ja sovinnollisuutta kuvaavia ja mahdollistamiseen tähtääviä sanoja. Kehittäminen on yleisesti käytetty hieman epätasällinen sana, jolla voidaan tarkoittaa monia asioita. Tämä epätasällisyys näkyy myös työyhteisön kehittämisestä puhuttaessa. Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset heijastuvat myös kehittämiseen. Sen rooli ja merkitys on muuttunut, ja siitä on tullut myös merkittävä vaikuttamisen väline (Seppänen-Järvelä 2006, 17).

Seppänen-Järvelä on kuvannut kehittämistoiminnan muuntumista yhteiskunnan muutoksessa (kuvio 9). Rationaalisen suunnittelun aikakaudella kehittäminen oli keskitettyä, ja sitä toteutettiin muun muassa talousarviomenettelyin. Sen jälkeen projektimuotoinen uudistustyö on hiljalleen syrjäyttänyt vanhat menetelmät. Nykyinen yhteiskunnallinen trendi korostaa kumppanuutta ja vuoropuhelua, joita toteutetaan erilaisiin ohjelmiin perustuvalla kehittämisellä. (mt, 19–21.)

Suunnittelurationalismi 1960→	Orastava New Public Management 1980→	New Public Management 1990→	Post Managerialism 2000→
- talousarviomenettelyt - kts- ja pts- suunnitelmat - komitealaitos	- de-regulaatio ja desentralisaatio - sosiaali ja terveys yhdessä - kokeiluhankkeet - tulosjohtaminen	- EU - tieto-ohjaus - projektikehittäminen - verkostomaisuus, kumppanuus - laatu, benchmarking	- palvelujen modernisaatio - ohjelmat ohjausvälineinä - vaikuttavuus ja näyttö, arvioinnin läpimurto - laatusuositukset, hyvät käytännöt

Kuvio 9. Kehittämisen ajattelutapojen muuntuminen (Seppänen-Järvelä 2006, 21)

Seppänen-Järvelä toteaa, että kehittäminen ja kehittämismenetelmä eivät ole yhtä selkeästi määriteltyjä käsitteitä kuin esimerkiksi tutkimus ja tutkimusmenetelmä. Kehittämisen käsitteisiin tuntuu sisältyvän paljon epätasällisyyttä ja olettamuksia. Kehittämisen menetelmät eivät ole vakiintuneet ja täsmentyneet kehittämistoiminnan vilkkaudesta huolimatta. Suunta ja tarkoitus ovat olleet kehittämisessä tärkeämpiä kuin varsinaisten kehittämismenetelmien rakentaminen ja validointi. Eri kehittämisen paradigmojen ja menetelmien vaikuttavuudesta hankkeiden

toteuttamiseen ei ole tästä johtuen saatavilla tutkimukseen perustuvaa näyttöä. Se, milloin ja millaisin sisällöin kehittämistyössä voidaan puhua paradigmasta, ajattelutavasta, orientaatiosta, suuntauksesta, lähestymistavasta, viitekehyksestä, otteesta tai doktriinista, on varsin epäselvää. Niihin voi liittyä julkilausumattomia oletuksia kehittämistyön luonteesta ja tarkoituksesta. (mt, 17–23.)

Kehittämistoimintoja voidaan luokitella asiantuntija-, suunnittelija- ja kommunikaatio-ohjautuviin sen mukaan, mitä odotuksia kommunikoinnin rakenteista ja toimijoiden rooleista niihin liittyy. Verkostomaisuus, vertaisuus, fasilitointi ja keskusteleavuus ovat nyt vallitsevia odotusarvoja kehittäjän roolissa oleville. (mt, 27–30.)

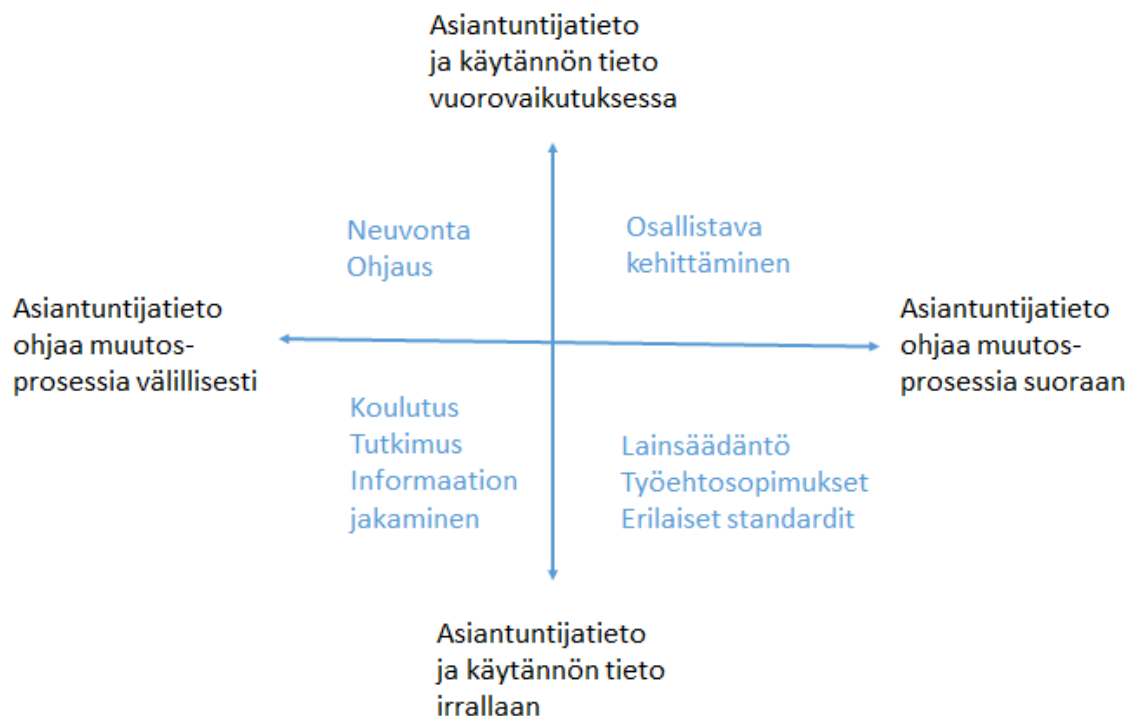
Arnkil (2006, 55–72) kuvaa EU-tasoista kehittämistä hyvät käytännöt -konseptin kautta ja toteaa, että Euroopassa eletään uuden ja vanhan murroskohdassa. Vanha rationaalinen kehittämiskonsepti on saanut haastajakseen oppivan organisaation ja, vielä uudempana, monimuotoisen arjen toimintakykyyn perustuvan ajattelutavan. Tästä Bardy on tiivistänyt oleelliset seikat seuraavasti:

1. *Rationaalisessa valinnassa* korostuvat asiantuntijoiden ja johdon etukäteinen yleistettävä ilmitieto ja selkeä strategia viedä se yhteneväisesti perustasolle; hyvä käytäntö on etukäteisstrategian toteuttamista.
2. *Oppivan organisaation* -konseptissa yllätykset ja virheet eivät ole, kuten edellisessä, häiriön vaan oppimisen paikkoja; tietämys ja strategia muuttuvat prosessin kuluessa, ja hyvä käytäntö on oppivaa.
3. *Monimuotoinen arjen toimintakyky* -konseptissa tietämys kehittyy arjen kommunikaatiossa, jossa suositaan erilaisuutta ja itseorganisoituvasta toiminnasta kehkeytyvää otetta; hyvä käytäntö on joustavaa ja luovaa arkea.

(Bardy 2006, 272.)

Luvussa 4 käsiteltiin yhteiskunnan projektoitumista, jolloin kehittämistyö toteutetaan erilaisissa poikkisektoriaalisissa hankkeissa ja projekteissa. Alasoini (2006, 38) kuvaa tällaista *ohjelmallisuutta* kehittämistoiminnaksi, johon integroidaan useita työorganisaatioita. Näillä työorganisaatioilla on yhteinen kaikkien sidosryhmien hyväksymä viitekehys ja kehittäminen tapahtuu tiiviin yhteistyön ja vuorovaikutuksen vallitessa. Tällaiseen ohjelmalliseen kehittämistoimintaan läheisesti liittyvä käsite *osallistaminen* puolestaan viittaa Alasoinin mukaan siihen, että eri osapuolten roolia uuden

tiedon ja osaamisen konstruoinnissa pyritään tietoisesti aktivoimaan. (mts.) Osallistavan kehittämisen asemaa suhteessa muihin muutosorientaatioihin on kuvattu kuviossa 10. Osallistavassa kehittämisessä asiantuntijatieto ja käytännön tieto yhdistetään vuorovaikutuksessa todellisen muutosprosessin aikana. (mts.) Tämä eroaa neuvonnasta tai ohjauksesta, jossa asiantuntijatieto on vain välillisesti ohjaamassa muutosta. Se eroaa myös säännöspohjaisesta muutosprosessista käytännön tiedon integroimisen osalta. Pelkkään koulutukseen tai tiedonjakamiseen perustuvassa muutosprosessissa asiantuntijatieto ja käytännön tieto ovat irrallisia ja asiantuntijatieto ohjaa muutosta vain välillisesti. Kehittävä arviointi noudattaa osallistavan kehittämisen viitekehystä.

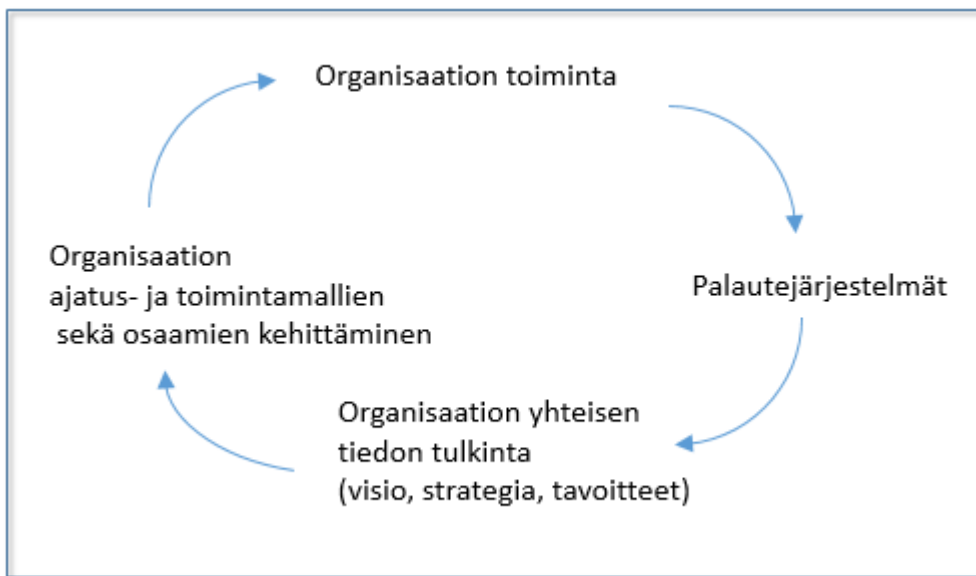


Kuvio 10. Ulkoisen asiantuntijatiedon erilaisia rooleja työelämän muutoksiin vaikuttamiseksi (Alasoini 2005, 44)

Pohjola mukaan nykyaikaisen kehittämisen kulttuurin tulisi olla avointa ja osallistavaa, huomioida kaikki kehittämisen kannalta merkitykselliset näkökulmat, vastata todellisiin konkreettisiin tarpeisiin ja arvioida aikaan saatua muutosta (Pohjola 2014, 13). Kehittymiseen liittyy läheisesti käsitys oppimisesta kehityksen mahdollistajana. Muutoksia voidaan toteuttaa ilman kehittymistä tai kenenkään oppimatta mitään, mutta todellista kehittymistä tapahtuu vain yhdessä oppimisen

kanssa. Seppänen-Järvelän (2009, 39) mukaan 1990-luvun puolivälin jälkeen oppivasta organisaatiosta tuli lähes ihannekuva organisaation kehittämisessä.

Oppivasta organisaatiosta on useita määritelmiä (esim. Sydänmaanlakka 2012, 57–58). Sydänmaanlakka määrittelee, että oppivalla organisaatiolla on kyky jatkuvasti sopeutua, muuttua ja uudistua ympäristön vaatimusten mukaisesti ja se oppii kokemuksistaan ja pystyy nopeasti muuttamaan toimintatapojaan (mt, 55). Oppimista voi tapahtua niin yksilö-, tiimi- kuin organisaatiotasolla, ja sitä voidaan kuvata oppimiskehänä, jossa niin yksilön kokemus kuin tiimin tai organisaation toiminta muuttuvat arvioinnin ja ymmärryksen luomisen kautta soveltamiseksi ja toiminnaksi (mt, 50–54). Kuviossa 11 on esitetty mainittu organisaation oppimiskehä.



Kuvio 11. Organisaation oppimiskehä (Sydänmaanlakka 2012, 54)

Oppimisessa ja kehittämisessä tiedolla on korostunut merkitys. Alasoini peräänkuuluttaa tutkimuksen roolin lisäämistä kehittämistyössä. Se on hänen mukaansa tärkeää, jotta kehittämistyössä saavutettaisiin jalostuneempaa osaamista, uudenlaisia vuorovaikutussuhteita sekä laajemmin sovellettavissa olevia malleja, menetelmiä ja välineitä. Kehittämishankkeilta odotetaan välillistä hyötyä myös muille organisaatioille ja sidosryhmille, mitä on vaikea saavuttaa ilman tutkimuksellista otetta. (Alasoini 2006, 41–49.)

Myös Seppänen-Järvelä nostaa esiin tutkimusavusteisuuden kehittämisen tukena. Siinä tutkimuksen menetelmät ja analyyttis-tieteellinen ajattelutapa valjastetaan palvelemaan kehittämisen tarpeita. Kun kehittämistyö on ensisijaisena määrittäjänä, tutkimusmenetelmien

tieteellinen perusta voi tulla monesta eri traditiosta. Yksi tällainen on kehittävän arvioinnin viitekehys, jota käsitellään seuraavassa luvussa. (Seppänen-Järvelä 2006, 24.)

### 3.2 Kehittävä arviointi

Michael Q. Patton on yksi merkittävimmistä arviointialan vaikuttajista ja keskeisin kehittävän arvioinnin kehittäjä. Hänet tunnetaan erityisesti laadullisten tutkimusmenetelmien kehittelystä ja arvioinnin hyödyntämistä korostavasta arviointikonseptista (Virtanen 2007, 40). Alkin (2004) luokittelee arviointipuussaan Pattonin arviointitiedon hyödyntämisenäkökohtaa korostavaan haaraan. Stufflebeam kutsuu hänen näkemystään ainoaksi kokonaisvaltaiseksi arviointinäkemykseksi (Stufflebeam 2000). Patton on lanseerannut arviointialalla yleisesti tunnetun kolmijaottelun: tilintekovastuullinen, kehittävä ja tietoa lisäävä arviointi (Virtanen 2007, 40). Kyseinen luokittelu on tehty arvioinnin tarkoituksen ja motiivin perusteella siten, että koko arviointiasetelma tulee rakentaa arvioinnin tarkoituksen mukaan.

Pattonin mukaan arvioinnin perinteiset määritelmät olettavat tiukasti määriteltäviä ja täsmällisiä ohjelmia, aikarajoja ja tavoitekeskeistä tarkoitusta. *Utilization focused evaluation* puolestaan korostaa arviointitiedon hyödynnettävyyden tärkeyttä; arviointia itseään tulisikin arvioida sen hyödynnettävyyden perusteella. Sen sijaan, että keskitytään loppuraportin käytön kehittämiseen, hyödynäkökulma tulee ottaa huomioon jo arvioinnin suunnitteluvaiheessa. (Patton 1997.)

Hyödyntämisen varmistamiseksi Patton korostaa, että arvioinnissa on tärkeää kohdistaa arviointi heti alusta alkaen sen aiotun käyttötarkoituksen mukaan aiotuille käyttäjille. Oleellista koko arviointiprosessissa on päästä arvioinnin tarkoituksesta yhteisymmärrykseen arvioinnin hyödyntäjien kanssa. Tämän jälkeen teknisten yksityiskohtien työstäminen helpottuu ja osallistujien sitoutuminen itse prosessiin on parempaa. (mt, 3-38.)

Vaade hyödyntämisestä liitetään yleisesti nimenomaan kehittävän arvioinnin konseptiin, vaikka Pattonin määritelmä koskee mitä tahansa arviointia. Kuitenkin esimerkiksi Chelimsky ja Shadish kritisoivat hyödyntämisenäkökohdan liiallista painottamista ja nostamista arvioinnin itseisarvoksi. Hänen mukaansa hyödyntämisen vaatimus kohdistuu täydellisesti ainoastaan kehittämiseen pyrkivään arviointiotteeseen. Tietoa tuottava ja tilintekovastuullinen arviointi, joita edelleen tarvitaan, voivat olla laadukkaita ja oikeutettuja myös ilman hyödyntämisenäkökulmaa. (Chelimsky & Shadish 1997, 15–16.)

Vuonna 1994 Smith havaitsi yhdeksi nousevaksi arvioinnin trendiksi tarpeen arvioijien suurempaan osallistumiseen arvioitavien ohjelmien kehittämisessä (Smith 1994, 213). Pattonin myöhempi teos *Developmental evaluation* (2011) kuvaa tällaista kehittävää arviointia. Siinä kehittäminen nousee arvioinnin tarkoitukseksi ja arvioinnin hyödyntämisen lähtökohdaksi.

Pattonin mukaan kehittävä arviointi on vastaus siihen, että formatiivinen ja summatiivinen arviointi eivät enää riitä asiakkaiden tarpeisiin. Formatiivisen arvioinnin tarkoituksena on tehdä pieniä parannuksia (improvements) ohjelmaan ja samalla valmistautua lopulliseen summatiiviseen arviointiin, joka voidaan suorittaa ohjelman mallin valmistuttua. Asiakkailla ilmeni kuitenkin tarpeita kehittää ohjelmia tai toimintaa jatkuvasti, siten että tarkoituksena ei edes ollut varsinaisesti saada aikaan valmista tai pysyvää mallia, jolle summatiivisen arvioinnin voisi tehdä. Toisaalta myöskään formatiivisen arvioinnin parannukset eivät olleet riittäviä huomioimaan kaikkia toimintaympäristön muutoksia ja jatkuvan kehittymisen tarpeita. Kehittävässä arvioinnissa tarkoituksena on tukea kehittämistä (development). Siinä hyväksytään se, että vastataksaan toimintaympäristön jatkuviin ja usein monimutkaisiin muutoksiin myös toiminnan kehittämisen on oltava jatkuvaa. Arviointi, joka ei pysty huomioimaan tätä muutosta, ei todennäköisesti myöskään pysty antamaan hyödyllistä palautetta ohjelmalle vaan on aina myöhässä. (Patton 2011, 3-11.)

Vataja ja Seppänen-Järvelä käyttävät käsitettä prosessiarviointi, joka paikantuu hyvin lähelle Pattonin kehittävän arvioinnin konseptia. Myös tässä arviointi on valjastettu kehittämistoiminnan palautteenannon välineeksi ja ohjaukseksi. Oleellista on arvioinnin prosessimainen, jatkuva luonne, joka eroaa kertaluonteisesta tilanteen tarkastelusta. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006, 217–224.) Tavoitteena on hyödyntää prosessia itsessään arvioinnin vaikuttavuuden lisäämisessä. Elementtejä, joilla arviointiprosessia voidaan kehittävässä arvioinnissa hyödyntää, on viisi: 1) oppimaan oppiminen, 2) verkostoituminen, 3) jaetun ymmärryksen luominen, 4) projektin vahvistaminen ja 5) moraalien lujittaminen. (Forss & Rebién & Carlsson 2002, 33–38; myös Vataja & Seppänen-Järvelä 2006, 222.)

Toinen tunnettu organisaation kehittämistä painottava malli on David M. Fettermanin *empowerment evaluation* (voimaannuttava, valtaistava). Fettermanin mallissa arvioijan rooli on fasilitaattori ja tarkoituksena on voimaannuttaa arvioitava yhteisö itse toteuttamaan arviointia. Fettermanin tavoitteena on parantaa arvioinnin hyödynnettävyyttä sitouttamalla kohdeorganisaation henkilöstö arviointiin. Parhaiten sitoutuminen tapahtuu, paitsi mahdollistamalla näiden henkilöiden täysimääräinen osallistuminen, mahdollistamalla myös

vastuun kantaminen arvioinnista ja sen tuloksista (Fetterman 2001, 1-21). Malli lähenee voimakkaasti itsearviointia arvioijan toimiessa ainoastaan valmentajana ja fasilitaattorina. Empowerment evaluation -mallia on kritisoitu menetelmien ja luotettavuuden ja myös arvioijan epämääräisen roolin vuoksi (Virtanen 2007, 41).

Kehittävää arviointia voi tehdä myös ilman ulkopuolista arvioijaa. Virtasen mukaan itsearviointi on itse toteutettua oman toiminnan arviointia, jossa arvioinnin kohde on samalla arvioinnin tekijä. Se on vahvasti sidoksissa oppivan organisaation käsitteeseen, ja tavoitteena on oppia parempia toimintatapoja kriittisen tarkastelun kautta. Itsearviointin toteuttamisen motiiveina voivat olla toimintatapojen kehittäminen, palvelun laadun parantaminen, yhteishengen vahvistaminen, suorituskyvyn tunnistaminen ja oman toiminnan vertaaminen muihin organisaatioihin. Hyötyä työyhteisölle ja organisaatiolle nähdään tulevan yhteisten sitoutumien kautta, jolloin yhteinen näkemys kehittämisen kohteista, toiminnan päämääristä ja tavoitteista jaetaan henkilöstön ja johdon välillä. Itsearviointin keinoja voivat olla SWOT ja muut strategiatyökalut, laatupalkintomallit ja vertailukehittäminen eli ns. benchmarking. (Virtanen 2007, 177–198.)

Kuten arvioinnin määritelmiä ja teoriaa käsittelevässä luvussa todettiin, arviointimalleja on useita, ja niitä on vaikea tyhjentävästi luokitella. Esimerkiksi yksi tutkimuksen tapa, toimintatutkimus, tulee hyvin lähelle kehittävän arvioinnin konseptia. Heikkisen mukaan toimintatutkimuksessa tutkitaan ihmisten toimintaa ja tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Toimintatutkimus perustuu interventioon, käytännönläheisyyteen, osallistamiseen, reflektioon sekä prosessiin, ja sen tarkoituksena on muuttaa toimintaa. (Heikkinen 2007, 16–38.)

Kehittävä arviointi voidaan siis käsittää monella tapaa, eikä ole yhtä kehittävän arvioinnin teoriaa. Oleellista on se, että arviointi fokusoidaan kehittämistyötä palvelevaksi työkaluksi eli arvioinnilla pyritään tuottamaan sellaista tietoa, joka palvelee kyseessä olevaa kehittämistä. Tämä tarve ohjaa silloin arvioinnin toteuttamista ja menetelmien valintaa sellaiseen suuntaan, että voidaan puhua kehittävästä arvioinnista.

Vatajan mukaan kehittävän arvioinnin menetelmiä voidaan hyödyntää arvioivassa työotteessa, jonka tavoitteena on oppiminen. Oppimista tapahtuu sekä yksilö- että organisaatiotasolla, ja se on edellytys kehittämiselle. Yhteistoiminnallisuus, dialogisuus sekä toimintaorientoituneisuus ovat oppimisen ja sitä edistävän arvioinnin erityispiirteitä. Arvioinnin menetelmiä hyödynnetään



reflektointiin sekä uskomusten ja arki ajattelun kriittiseen tarkasteluun. Näin voidaan saavuttaa uutta ymmärrystä. (Vataja 2009, 51–61.)

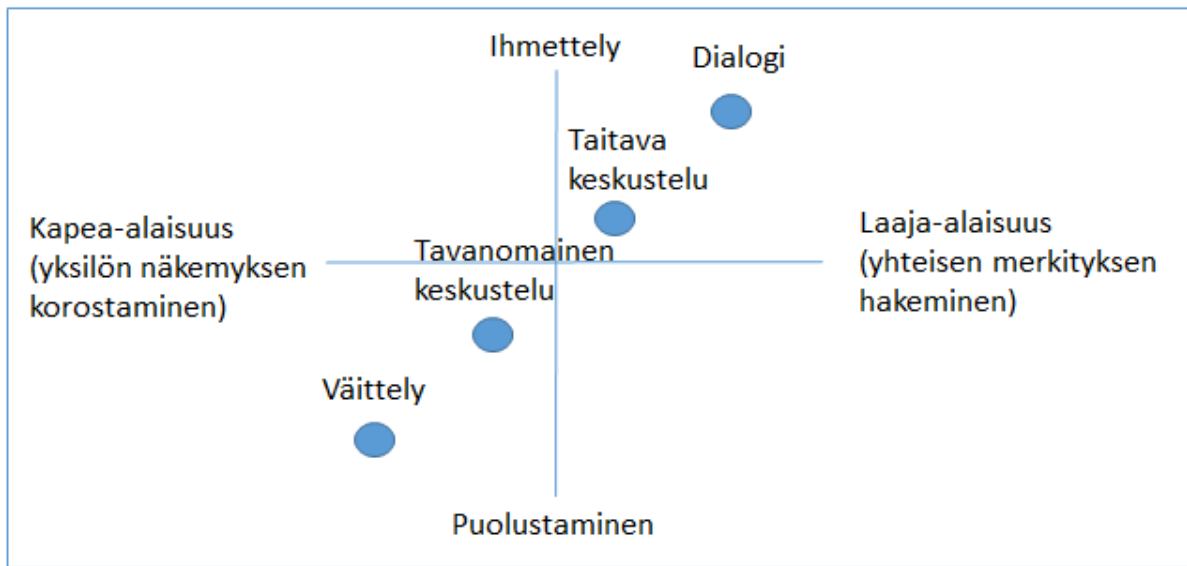
Kehittävän arvioinnin avulla kehittämistyöhön voidaan tuoda mukaan ne elementit, jotka Stenvallin ja Virtasen mielestä ovat oleellisia onnistuneessa muutosjohtamisessa. Näitä ovat kriittinen reflektio, avoin kommunikaatio ja luottamus sekä tiedon luominen (Stenvall & Virtanen 2007, 10–17). Näin ollen kohteen henkilöstön ja muiden sidosryhmien osallistaminen ja toimiva vuorovaikutus ovat kehittävän arviointiin kiinteästi kuuluvia piirteitä.

### **3.3 Osallistamisen ja vuorovaikutuksen merkitys**

Kehittämistarkoitusta palveleviin arviointimenetelmiin sisältyy oleellisesti kohteen osallistaminen sekä luottamusta luova hyvä vuorovaikutuksellinen suhde arvioijan ja kohteen välillä. Tekemisen keskiössä ovat muutos ja kehittäminen, ja arviointi tukee ja ohjaa tätä tekemistä. Tiedonhankinnan ja analysoinnin menetelmät voivat kuitenkin olla samoja kuin muissa menetelmissä.

Osallistamisella ja vuorovaikutuksella on todettu olevan tärkeä rooli kehittämisessä. Seppänen-Järvelän (2009, 43) mukaan prosessikehittämisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että työyhteisössä on riittävästi kykyä kehittyä. Kehittyminen on siis myös taitolaji. Kehittämiskyvykyys muodostuu neljästä osa-alueesta: 1) prosessin ohjaamisesta, 2) vuorovaikutuksesta, 3) tiedonrakentamisesta ja 4) substanssista (mt, 43–46). Muutosprosessi ja kehittämisessä käytettävät osallistavat menetelmät voivat nostaa esiin piileviä ongelmia työyhteisössä. Muutosvastarinnan, erilaisten konfliktien ja ristiriitojen kohtaaminen ja käsittely sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen edellyttävät hyviä kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoja. Onnistunut vuorovaikutus on tunteiden kohtaamista, luottamuksen rakentamista ja vastavuoroista ymmärtämistä. (Murto 2009, 79–93.)

Vuorovaikutuksesta voidaan puhua myös dialogina. Sydänmaanlakan mukaan dialogi on aktiivinen vuoropuhelu, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Hän kuvaa työyhteisöjen keskustelukäytäntöjä kehityskulkuna väittelyn, tavanomaisen keskustelun ja taitavan keskustelun kautta dialogiin, joka on uutta luovaa ja innovatiivista (kuvio 12). (Sydänmaanlakka 2009, 196–199.)



Kuvio 12. Työyhteisöjen keskustelukäytännöt väittelystä dialogiin (Sydänmaanlakka 2009, 197)

Kapea-alainen omien näkemysten korostaminen ja niiden puolustaminen ovat väittelyn ja tavanomaisen keskustelun ominaispiirteitä. Kun keskustelun osapuolet pystyvät pääsemään omien näkemysten puolustamisesta ihmettelyyn ja laajentamaan näkemystään, on mahdollista päästä taitavaan keskusteluun ja dialogiin. Tämä edellyttää halua yhteisen näkemyksen löytämiseen.

Vuorovaikutusta voidaan käsitellä kahden tai useamman henkilön välisenä dialogina. Sen voi nähdä myös organisatorisella tasolla. Virtanen ja Stenvall käsittelevät vuorovaikutuksen merkitystä julkisen organisaation yhteistyöverkostoissa ja niiden rajapinnoilla. He erittelevät politiikkaan liittyvät rajapinnat sekä organisaation sisäiset ja julkiset rajapinnat. Näissä rajapinnoissa tapahtuva vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on merkityksellistä, koska näissä vuorovaikutustilanteissa muodostuu yhteisiä käsityksiä kehittämisen suunnasta. Rajapinnoilla tapahtuvan vuorovaikutuksen voi määritellä rakenteelliseksi. Lisäksi on epävirallista vuorovaikutusta, jolle organisaatiossa pitää myös olla tilaa. Näin voi rakentua hyvän ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen kulttuuri, jossa on sekä sosiaalista että tavoitelähtöistä vuorovaikutusta. (Virtanen & Stenvall 2014, 120–142.)

Kivipellon mukaan osallistaminen on tullut osaksi kehittämistä, koska sillä pyritään aktivoimaan ihmisiä mukaan kehittämiseen ja itsenäisesti uudistumaan ja kehittymään. Osallistamista perustellaan sillä, että sen kautta tuetaan demokratian, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, vapautuksen ja elämän edistämisen periaatteita. Arvioinnissa osallistaminen pyritään yleensä

toteuttamaan soveltamalla erilaisia osallistavia tiedonkeruun ja analysoinnin menetelmiä, kuten fokusryhmät ja dialogi. (Kivipelto 2008, 24–28.)

Virtasen mukaan vuorovaikutuksellisuutta hyödyntävän arviointiotteen luotettavuus ei ole huonompi tai parempi kuin ulkopuolisen vähemmän sitoutuvan arvioinnin luotettavuuskaan, vaan oleellista on tarkoituksenmukaisuus. Arviointimetodien laadukas toteuttaminen, tulkinnan triangulaatio ja hyödyntämisnäkökulman huomioiminen sekä looginen ja analyttinen ote onnistuvat luotettavasti myös vuorovaikutteisessa arvioinnissa. (Virtanen 2007, 194–198.)

Vuorovaikutteisuus ja osallistamisen menetelmät ovat sellaisia, että arvioija ei voi jättäytyä täysin ulkopuoliseen rooliin. Seuraavassa luvussa käsitellään arvioijan erilaisia rooleja.

### **3.4 Arvioijan rooli**

Organisaation kehittämiseen arvioinnin avulla näyttäisi liittyvän läheisesti arvioijan rooli. Virtasen mukaan 1980-luvulle asti arvioinnin tekijän ajateltiin olevan ulkopuolinen ja riippumaton tiedon tuottaja, mutta Egon G. Guba ja Yvonna S. Lincoln näkivät arvioijat neuvottelijoina ja arviointitodellisuuden tulkkeina. Heidän mukaansa arvioinnissa on aina mukana harkintaa ja konsensus arvioijan, kohteen ja tilaajan välillä. Tämän jälkeen arvioinnin rooli yhteiskunnan ja yhteiskunnallisen kehityksen tukijana on korostunut, ja 2000-luvulla arvioinnin tekijä nähdään yhteiskunnallisena toimijana. (Virtanen 2007, 36–38.) Soveltavan luonteensa vuoksi arvioijalta vaaditaan myös erilaista roolia kuin tieteellisen tutkimuksen tekijältä. Arvioijan rooliin kuuluu esimerkiksi tiedonvälittäminen tilaajalle ja muille sidosryhmille. (Vataja 2005, 123–134.)



Kuvio 13. Erilaiset arviointityypit ja arviointiprosessin vuorovaikutus (Virtanen 2007, 134)

Virtasen mukaan arviointiprosessiin liittyvän vuorovaikutuksen mukaan voidaan muodostaa eri arviointityyppejä. Vuorovaikutusta voidaan tarkastella arvioijan ja kohteen välisenä sekä arvioijan ja tilaajan välisenä suhteena. Vuorovaikutus voi olla niukkaa tai tiivistä. (Virtanen 2007, 133–140.) Näin muodostuvassa nelikentässä (kuvio 13) kehittävän arvioinnin paikka sijoittuu kulmaan, jossa vuorovaikutus arvioinnin kohteen kanssa on tiivistä. Vuorovaikutus tilaajan kanssa on myös tiivistä, mutta se, kuinka merkittäväksi tekijäksi tämä muodostuu, riippuu tilaajan roolista kehittämishankkeessa. Kehittävässä arvioinnissa arvioinnin tilaaja ja kohde voivat olla sama taho. Virtanen tekee jakoa arvioinnin kohteiden ehdoilla suoritettua arvioinnin ja kokonaisvuorovaikutuksellisen arvioinnin välillä siten, että Fettermanin valtaistava arviointi sijoittuu kohteiden ehdoilla suoritettuun ja Pattonin hyödyntämistä korostava arviointi kokonaisvuorovaikutuksellisen arvioinnin kenttään. (mts.)

Vatajan mukaan perinteinen näkemys arvioijan roolista ulkopuolisena, riippumattomana ja arvoneutraalina tutkijana ei kehittävässä arvioinnissa toimi, vaan siinä arvioijan rooli voi asettua subjektiivisempiin arvoihin perustuvaan, jopa emansipatoriseen rooliin. Muun muassa kouluttaja, tulkki ja kriittinen ystävä ovat luonnehdintoja, joita Vatajan mukaan arvioijasta voidaan tällaisessa prosessissa käyttää. (Vataja 2005, 124–127.) Pattonin mukaan kehittävä arviointi muuttaa myös

tilivelvollisuuden käsitettä. Perinteisesti arvioija on raportoinut arvioinnin tilaajalle ohjelman onnistumisesta. Kehittävässä arvioinnissa tilivelvollisuus kohdistuu sen sijaan sisäisesti kysymykseen siitä, olemmeko oppineet ja kehittyneet yhteisessä projektissamme. Tämä edellyttää arvioijalta toisenlaista näkökulmaa ja asennetta arvioinnin aikana. Pattonin kehittävä arvioija on osa innovaatiotiimiä, fasilitaattori ja oppiva valmentaja, joka tuo arviointiajattelua mukaan ryhmään ja tukee innovaattoreiden arvoja ja näkemystä. Luotettavuus riippuu molemminpuolisesta kunnioittavasta suhteesta. (Patton 2011, 13- 25.)

Arvioijan rooli voi toisaalta lähestyä myös konsultin roolia. Af Ursinin ym. mukaan kehittävä arviointi on konsultatiivista silloin, kun asiakaslähtöisyydellä on merkittävä osuus arviointiprosessin eri vaiheissa. Käytännössä tämä konsultatiivisuus toteutuu arvioijan *roolin* mukaisesti. Rooli voi vaihdella prosessin eri vaiheissa. Arvioijan rooli muuttuu konsultatiiviseksi, kun ilmenee tarve auttaa asiakasorganisaatiota toimeksiannon ulkopuolisessa intressissä asiakkaan tarpeiden mukaan. Arviointi ei kuitenkaan saa muodostua liian konsultatiiviseksi sen luotettavuusongelman vuoksi, vaan arvioijan tulee aina pysyä tietyssä auktoriteettiasemassa. Tällöin arvioijan on mahdollista arvottaa kohde, joka on arvioinnin tarkoitus, erotuksena konsultoinnista. (af Ursin ym. 2011.)

Sopivan roolitasapainon ja kehittävän arviointiotteen löytäminen arvioinnissa siis parantaa arviointitiedon hyödyntämistä kohdeorganisaatiossa. Tilivelvollisuusarviointeja ja poliittisen päätöksenteon tueksi tehtyjä tiedontuotantoon keskittyviä arviointeja kuitenkin tarvitaan, eivätkä niissä kehittävät ja osallistavat menetelmät sovellu käytettäväksi. Vataja esittääkin menetelmällisen triangulaation käyttämistä hyödynnettävyyden parantamiseksi. Käytännössä siis kahta erilaisilla arvioijarooleilla tehtyä arviointia hyödynnettäisiin yhdessä, jolloin voidaan vastata sekä ulkopuolisen yleisön tilintekovastuullisuuden että organisaation sisäiseen arviointitiedon hyödyntämisen vaatimuksiin. (Vataja 2005, 128–129.)

### **3.5 Yhteenveto**

Onnistuneeseen muutokseen liittyy kehittyminen ja oppiminen, joista ei aina tiedä, kumpi tapahtuu ensin. Se tiedetään, että kehittyminen ja oppiminen edellyttävät tietoa, jota voidaan tuoda kehittämisprosessiin arvioinnin avulla. Myös se tiedetään, että luottamuksen perustana oleva hyvä vuorovaikutus muutosprosessin aikana sekä henkilöstön mahdollisuudet osallistua

kehittämiseen edesauttavat oppimista. Siksi kehittävää arviointia tulisi hyödyntää muutosprosessissa.

Kehittävä arviointi voidaan käsittää yhtenä koulukuntana tai mallina. Tämän tutkimuksen aiheena olevalla kehittävällä arviointiotteella ei ole kuitenkaan tarkoitus pitäytyä rajatussa, tiukasti määritellyssä arviointiteoriassa, -tavassa tai -mallissa, koska mikään koulukunta ei ole täydellisesti ratkaissut arvioinnin haasteita (ks. Arnkil 2006, 62). Kyseessä ei siis ole yksinomaan Pattonin kehittävän arvioinnin tutkiminen. Tämän tutkimusesittelyn myöhemmissä vaiheissa kehittävällä arvioinnilla tarkoitetaan sellaista arviointiasetelmaa, jolla pyritään kehittämään arvioinnin keinoin kohteen toimintaa. Tarkoituksena on tavoittaa jotakin itse kehittämisen prosessista, jossa oleellista ei ole tiukasti rajatussa mallissa pitäytyminen. Oleellisena osatekijänä on pyrkimys kohteen osallistamiseen ja hyvään vuorovaikutuksellisuuteen arviointiprosessissa.

Kehittämiseen pyrkivässä arvioinnissa arvioijan rooli ei voi olla ulkopuolinen vaan läheinen kohteen kanssa. Tämä voi nostaa esiin kysymyksen arvioinnin luotettavuudesta. Tämän vuoksi arvioinnissa tarvitaan etiikkaa. Arvioinnin luotettavuuden määrää lopulta arvioinnin eettisyys ja arvioijan kyky noudattaa eettisiä periaatteita (Vataja 2005, 128–129).

## 4 ETIIKKA

Etiikka on perinteikäs ja merkittävä tutkimuksen ala. Tässä tutkimuksessa ei esitellä sen koko historiaa ja kaikkia teorioita. Pyrkimyksenä on pysytellä arvioinnille olennaisen eettisen kirjallisuuden parissa. Ensin määritellään keskeisimmät käsitteet lyhyesti, ja tämän jälkeen luvussa 4.2 käsitellään arvioinnin kannalta keskeisimmät eettiset teoriat ja periaatteet. Kolmannessa alaluvussa esitellään tutkimuksen ja arvioinnin standardeja sekä niihin kohdistettua kritiikkiä.

### 4.1 Etiikan, moraalin ja muiden liittyvien käsitteiden määrittely

Arkikielessä etiikka voi saada monta eri merkitystä ja sen käyttö vaihtelee. Termiä etiikka käytetään ja voidaan käyttää synonyymina moraalin kanssa (esim. Kujala & Kuvaja 2002, 27–28; Banks 2006, 4-8). Moraali tulee latinan sanasta *moral* ja etiikka kreikankielen sanasta *ethics*, ja ne molemmat tarkoittavat tapaa (Banks 2006, 5). Näiden välille voidaan tehdä määritelmällinen ero: Etiikka on moraalia tutkiva tieteenala, joka käsittelee teoriaa, oikeuksia, velvollisuuksia, sääntöjä ja systeemejä. Moraali koskee käytännön toimintaa ja ihmisen kykyä erottaa hyvä ja paha, oikea ja väärä. Moraali on siten ihmisen kykyä noudattaa etiikan määrittämiä hyvän elämän ohjeita. (esim. Kujala & Kuvaja 2002, 27–28; Aaltonen & Junkkari 2003, 141; Pietarinen & Launis 2002, 42–45.)

Tärkeintä on käsitteellisesti erottaa etiikka moraalifilosofiana ja toisaalta moraalinormeina ja standardeina (Banks 2006, 4-8). Filosofian historiassa termin käyttö vaihtelee aikakauden ja kirjoittajan mukaan (af Ursin 2007, 124; ks. myös Pietarinen & Launis 2002, 44). Useimmiten etiikka moraalifilosofiana jaetaan kolmeen eri sisältötyyppiin: 1) metaetiikkaan tai teoreettiseen etiikkaan, joka tutkii etiikan menetelmiä ja käsitejärjestelmiä, 2) normatiiviseen tai praktilliseen etiikkaan, joka pyrkii ohjeiden (normien) antamiseen ja 3) deskriptiiviseen tai kuvailevaan etiikkaan eli moraaliin, hyvän ja pahan, erottamiseen. (Banks 2006, 4-8; Harva 1958, 13–22; Aaltonen & Junkkari 2003, 141.) Etiikka normeina ja standardeina viittaa oikeana tai vääränä pidettyyn käyttäytymiseen ja toimintaan. Erilaiset periaatteet ja käyttäytymissäännöt ”*Code of ethics*” tai ”*Code of ethical conduct*” viittaavat tähän etiikan määritelmään. (Banks 2006, 5.) Nämä kuvaavat siis normeja, joita ihmiset pitävät oikeina tai väärinä, hyvinä tai pahoina. Kuviossa 14 on esitetty etiikan ja moraalin määritelmien jaottelua.

<b>Etiikan ja moraalin määritelmällinen ero</b>	
<b>Moraali</b>	
Ihmisen kyky noudattaa etiikan määrittämiä ohjeita käytännössä	
<b>Etiikka</b>	
Tutkii moraalia, tieteenala	
Etiikka moraalifilosofiana	metaetiikka, normatiivinen ja deskriptiivinen etiikka
Etiikka normeina ja standardeina	periaatteet ja käyttäytymissäännöt Soveltava etiikka; ammattietiikka, eettiset ammattikoodit

Kuvio 14. Moraalin ja etiikan määritelmällinen ero

Eettiset ammattikoodit tulkitaan kuuluvaksi ns. soveltavan etiikan alaan, joka tutkii eettisten teorioiden soveltamista käytännön ongelmissa (Laitinen 2007, 81; Pietarinen & Launis 2002, 45). Pietarinen ja Launis toteavat, että ammattietiikka soveltavan etiikan osana on myös laajaa ja täsmällistä eettisten kysymysten käsittelyä, ei pelkästään ohjeiden laatimista. On myös huomattava, että eettinen ongelma ja väärin toimiminen ovat eri asioita. Eettinen ongelma on sellainen, jossa oikea toimintatapa ei ole tiedossa. Sen sijaan eettisten ohjeiden tai moraalisten periaatteiden vastainen toiminta on väärä teko. On esimerkiksi selvää, että toisen tutkimuksen tietoinen plagioiminen on väärin eikä kyseessä ole eettinen ongelma. Sen sijaan eettinen ongelma syntyy vaikkapa pohdittaessa geenimuuntelun käyttöä tai alkion tutkimusta; tällöin oikea suhtautumistapa ei ole välttämättä heti selvä. (Pietarinen & Launis 2002, 49–50.)

Etiikan ja moraalin käsitteiden lisäksi myös muut termit saattavat aiheuttaa sekaannusta. Erityisesti koodi, joka perustuu englanninkieliseen *code of conduct* -ilmaisuun, ja eettisten standardien määritelmät ovat hyvin lähellä toisiaan. Newman ja Brown ovat määritelleet seuraavat termit erityisesti arvioinnin näkökulmasta. Heidän mukaansa *eettiset säännöt* ovat erityisiä lausumia tai väitteitä eettisestä käyttäytymisestä ja ovat usein hyvin yksityiskohtaisia. *Koodi* on yksittäisistä säännöistä muodostettu kokonaisuus. *Standardi* voi puolestaan olla synonyymi termille sääntö, mutta usein se sisältää myös ilmaisun toivottavasta käyttäytymistavasta. Yleensä säännöt ja koodit ovat muodostettuja *eettisistä periaatteista*, jotka ovat sääntöjä laajempia ja syvällisempiä. *Teoria* sen sijaan on abstraktimpi kuin periaate. Se on tieteellinen näkemys eettisestä päätöksenteosta ja yleisellä tasolla oleva keino määritellä, mikä on



oikein tai väärin. (Newman & Brown 1996, 21–23.) Yhteenvedo näistä määritelmistä on esitetty kuviossa 15.

TERMI	SELITYS JA ESIMERKKI
Sääntö	väite mitä pitää tai ei pidä tehdä esimerkiksi: raportoi keskiarvo ja mediaani kaikille standardoiduille testeille
Koodi	sääntöjen kokoelma
Standardi	kuten säännöt, mutta yleensä ilmaisevat ideaalin toimintatavan esimerkiksi: varmista että kaikki sidosryhmät ymmärtävät käytetyt tekniset termit
Periaate	laajempia kuin säännöt tai koodit. Antavat ohjeistusta ristiriitaisissa tilanteissa, tai kun säännöt eivät suoraan sovellu esimerkiksi: arvioi ohjelma, kuten haluaisit oman ohjelmasi arvioitavan
Teoria	tieteelliset perustelut tai kriteerit eettiselle päätöksenteolle esimerkiksi: teon eettisyys tai epäeettisyys määräytyy sen seurauksien perusteella

Kuvio 15. Yhteenvedo eettisten sääntöjen, koodien, standardien, periaatteiden ja teorioiden määritelmistä (Newman & Brown 1996, 23)

## 4.2 Etiikan teorioita, periaatteita ja arvoja

Eettisiä kysymyksiä liittyen arviointiin voidaan pohtia useasta näkökulmasta ja ottaa pohjateoriaksi vaihtelevasti monia eri etiikan perusteorioita. Newman & Brown luokittelevat teoriat viiteen kategoriaan: seuraukset, velvollisuudet, oikeudet, sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja välittämisen etiikka. He esittelevät nämä arvioinnin päätöksenteon näkökulmasta ja pohtivat teorioiden vahvuuksia ja heikkouksia. (Newman & Brown 1996, 24–36.) Laitinen (2008, 83) seuraa tätä luokittelua, vaikka toteaaakin, että se ei noudata kaikilta osin tyypillistä tapaa luokitella etiikan teorioita esimerkiksi deontologisen etiikan<sup>1</sup> osalta.<sup>2</sup> Laitinen käsittelee tässä yhteydessä myös soveltavaa etiikkaa ja hyve-etiikkaa. Hän toteaa, että ammattietiikka liitetään usein hyve-etiikkaan (mts) ja esimerkiksi af Ursin (2007) rakentaa liikkeenjohdon konsultointiin liittyvän eettisen tutkimuksensa juuri siihen. Atjonen ei käytä termiä teoria, mutta listaa samantyyppiset viisi arviointiperustetta: utilitaristinen, oikeudet, reiluus tai oikeudenmukaisuus, yhteinen hyvä sekä hyveet. Hänen teoksensa oppimisen arvioinnin eettisyydestä rakentuu näihin ja on siten selvästi

<sup>1</sup> Deontologinen etiikka on pakollisen, kielletyn ja sallitun käsitteitä tutkiva teoreettisen etiikan haara (Valpola, 2000).

<sup>2</sup> Laitisen mukaan deontologinen etiikka tyypillisesti liitetään velvollisuuksien ja oikeuksien etiikaksi, kun puolestaan Newman & Brown luokittelevat velvollisuudet deontologiseen malliin ja oikeudet Kantin läheisesti deontologiaan liittyvään teoriaan (Laitinen 2008, 83).

yhteydessä jo mainittuihin teorioihin. (Atjonen 2007, 17–18.) Juujärvi, Myyry ja Pesso puolestaan ottavat pohjaksi James Restin moraalipsykologian alaan sijoittuvan mallin eettisestä toiminnasta teoksessaan *Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa*. Tässä teoksessa käsitellään samoja etiikan perusteorioita ja lisäksi valtaistamisen etiikkaa. (Juujärvi, Myyry & Pesso, 2007.)

Seuraavaksi käsitellään etiikan teorioita Newmannin ja Brownin jäsentelyn mukaan. Lisäksi käsitellään hyve-etiikkaa ja Laitisen autenttista evaluaatioetiikkaa.

#### **4.2.1 Keskeisimpiä etiikan teorioita**

*Seurausetiikan* (utilitarismi) teoriat ovat teorioita, joissa teon seuraukset täytyy arvioida jokaisen osapuolen kannalta ja valita se, joka tuottaa parhaimman tyydytyksen useimmille. Tällöin esimerkiksi valehtelu voi olla eettisesti oikein riippuen sen aiheuttamista seurauksista. Utilitarismi voidaan jakaa muun muassa teko- ja sääntöutilitarismiin. Tekoutilitarismi perustuu siihen, että henkilö toimii jokaisessa tilanteessa siten, että hyvän määrä mahdollisimman monelle toteutuu. Sääntöutilitarismissa teot puolestaan perustetaan sääntöihin, joilla pyritään takaamaan hyvien seurauksien toteutuminen. Tällaisia sääntöjä voivat olla esimerkiksi liikennesäännöt tai uskonnolliset käskyt. Utilitarismin ongelmat liittyvät niihin teorioihin, mitä hyvä on ja kenen kannalta se määritellään sekä miten seuraukset voidaan mitata ja ennakoida; se mikä on hyvä jollekin henkilölle voi johtaa toisen henkilön oikeuksien loukkaamiseen. (Newman & Brown 1996, 24–28; Laitinen 2008, 88–90.)

*Velvollisuusetiikka* perustuu ajatukseen, että eettinen toiminta ei perustu teon seurauksena olevaan hyvään vaan velvollisuuden toteuttamiseen sen itsensä vuoksi. Immanuel Kant, joka deontologiseen velvollisuusetiikkaan keskeisimmin liitetään, kehottaa pohtimaan teon eettisyyttä universaalin mallin pohjalta: mitä tapahtuisi, jos kaikki toimisivat tietyssä samanlaisessa tilanteessa juuri samoin. (Newman & Brown 1996, 28–29; Laitinen 2008, 86–88.) Yhtymäkohtina arviointiin Newman ja Brown ottavat esimerkiksi tilanteen, jossa arvioija kaunistelee arviointituloksia ohjelman vetäjän hyödyksi tämän ahkeruuden vuoksi. Yksittäisessä tapauksessa teolla ei välttämättä ole huonoja vaikutuksia. Kyseenalaista on, mitä tapahtuisi arviointien luotettavuudelle, jos kaikki arvioijat toimisivat mainitulla tavalla. Lisäksi Newman ja Brown toteavat, että arvioijan ammattiin liittyviä erityisiä velvollisuuksia ei ole ehkä riittävästi pohdittu. (Newman & Brown 1996, 28–29.)

Käsite *oikeudet* liittyy läheisesti velvollisuuksiin, mutta Newman ja Brown käsittelevät sitä erillisenä näkökulmana.<sup>3</sup> Perusajatuksena on, että ihmisellä on itseisarvo ja ihminen on tärkeä itsensä, ei välineellisenä johonkin muuhun. Tämä velvoittaa jokaisen ihmisen oikeuksien tunnustamiseen ja kunnioittamiseen. Tämä periaate ei hyväksy tilannetta, jossa koko yhteiskunnan etu voisi johtaa yksilön oikeuksien loukkaamiseen, kuten tiukan utilitaristisen näkemyksen mukaan voi tapahtua. (mt, 29–31.) On selvää, että ongelmaksi muodostuu eri henkilöiden oikeuksien suhde heidän oikeuksiensa ollessa vastakkaiset. Newman & Brownin mukaan oikeuksia ei siten voi määritellä absoluuttisiksi, vaan niitä voidaan säädellä esimerkiksi laissa. Oikeudet eivät kuitenkaan ole universaaleja, ja eri kulttuureissa niiden merkitys vaihtelee. Erityisen tärkeää niiden merkitys on angloamerikkalaisessa perinteessä. (mts.) Tällä tosiasialla saattaa olla merkitystä tarkasteltaessa arviointistandardeja ja yleisesti arviointiin liittyvää keskustelua, jotka molemmat ovat painottuneet yhdysvaltalaisen suuntaan.

Egalitaarisen<sup>4</sup> *sosiaalinen oikeudenmukaisuus* -teorian tärkeimpinä kehittäjänä Newman & Brown esittelevät Rawlsin. He nostavat esiin arvioinnin kannalta kaksi oleellista periaatetta: Jokaisella on perusoikeudet, joita tulee kunnioittaa. Lisäksi on autettava niitä, jotka ovat yhteiskunnassa heikommassa asemassa, koska se hyödyttää lopulta koko yhteiskuntaa. Tällöin epätasa-arvoinen, tasaava jako on mahdollista, jos se edistää yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien asemaa. Käytännön sovellutuksena arvioinnissa on siis ohjelmien vaikutuksien tarkastelu eri ryhmien kannalta, esimerkiksi ryhmien taloudellisten taustojen, etnisyyden tai sukupuolten mukaan. Varakkaisiin ja valtaväestöön kuuluvien ryhmien tulokset saattavat peittää alleen muiden ryhmien vaatimattomamman tai jopa epäsuotuisan kehityksen. (mt, 31–33.)

Newman & Brownin mukaan edellä esitetyt perinteiset eettiset teoriat ja kriteerit ovat keskittyneet pitkälti logiikkaan ja päättelyyn. Tämä johtuu siitä, että tavoitteena on ollut objektiivisella ja abstraktilla analyysillä ratkaista käsiteltävä ongelma. Feminiininen näkökulma etiikkaan painottaa enemmän suhteita tai yhteyksiä sekä eettisen ongelman tapauskohtaisuutta. (mt, 33–35; ks. myös Laitinen 2008 92–96.) Tämä *välittämisen etiikka* tai *huolenpidon etiikka* (ethics of care)<sup>5</sup> pohjautuu ajatukseen heikommasta välittämisestä ja empatiaan (Laitinen 2008,

---

<sup>3</sup> Laitinen käsittelee velvollisuudet ja oikeudet yhdessä, mutta mainitsee, että Williams (1993, 7-8, 54–55, 63–65) on erotellut ne omiksi etiikan alueiksi Kantin velvollisuus-käsitteen epämääräisyyden vuoksi. (Laitinen 2008, 87)

<sup>4</sup> Ihmisten tasa-arvoisuutta vaativa, tasa-arvoisuuteen tai olojen samanlaisuuteen pyrkivä (Valpola 2000).

<sup>5</sup> Newman ja Brown mukaan Gilligan 1982 on ehdottanut termiä ethics of care (Newman & Brown 1996, 34). Laitinen on suomentanut tämän termiksi välittämisen etiikka, mutta mainitsee myös termin emotivistinen etiikka (Laitinen 2008, 92).

92). Juujärvi ym. mukaan se keskittyy ihmissuhteisiin ja perustaa eettisen toiminnan emotionaaliseen sitoutumiseen. Huolenpitoa motivoi halu vastata toisen ihmisen tarpeisiin ja edistää hänen hyvinvointiaan. (Juujärvi ym. 2007, 213.)

Newman & Brown tunnistavat, että välittämisen etiikkaa voi kritisoida syystä, että se ei tarjoa universaalia näkökulmaa ja loogisia välineitä teorian rakentamiseen. Se on myös helposti liitettävissä seuraus- tai sosiaalinen oikeudenmukaisuus -näkökulmaan. He kuitenkin toivovat tämän näkökulman saavan aiempaa suurempaa huomiota arvioinnin eettisessä keskustelussa. Newman & Brownin mukaan arvointialalta ainakin House, Sirotniks, Guba & Lincoln sekä Schwandt näkökulmineen liittyvät läheisesti välittämisen etiikan ajatukseen. Samoin se on lähellä sellaisia arvioinnin teorioita, joissa arvioijan rooli nähdään ohjelman kehittäjien tukijana ja kannustajana. (Newman & Brown 1996, 34–35.) Kuviossa 16 on yhteenveto etiikan teorioista ja Newman ja Brownin analyysi niiden vahvuuksista ja heikkouksista arvioinnin näkökulmasta.

Teoria	Vahvuudet	Heikkoudet
Seuraus	Tulosten arviointi ja niiden vertailu keskittyy seurauksiin / tuloksiin. Yhteneväinen perinteisten tuloksiin keskittyvien arviointimallien kanssa.	Vaikeus arvioida vaikutuksia kaikkiin osallisiin ja voi johtaa joidenkin henkilöiden oikeuksien ohittamiseen. Vaikeaa määritellä mitä on hyvä ja kenen hyvä on etusijalla.
Velvollisuus	Luo selkeän kuvan odotuksista. Huomioi sopimuksellisuuden ja ammatillisuuden yhteyttä ja suhdetta.	Voi ylikorostaa johdon näkemystä. Voi sivuuttaa sidosryhmien tarpeet.
Oikeudet	Tarjoaa vähintään minimisuojan yksilöille. Asettaa toimintastandardit jotka eivät riipu tuloksista.	Sosiaalinen oikeudenmukaisuusnäkökulma voi unohtua. Oikeudet eivät ole absoluuttisia ja voivat olla ristiriitaisia.
Sosiaalinen oikeudenmukaisuus	Varmistaa että hyvä jakaantuu oikeudenmukaisesti.	Saattaa arvottaa erilaisia oikeuksia tehokkuuden ja luovuuden kustannuksella. Voi johtaa joidenkin sidosryhmien oikeuksien ohittamiseen. Muuttaa arvioijan roolia neutraalista neuvonantajaksi.
Välittäminen	Huomioi erityistilanteet. Arvioi suhteiden vaikutusta ja luonnetta.	Saattaa esiintyä relativistisena. Vaikea määritellä kenen, miten ja kenestä välittäminen on olennaisinta.

Kuvio 16. Etiikan teorioiden vahvuudet ja heikkoudet arvioinnin päätöksenteon näkökulmasta (Newman & Brown 1996, 36)

Lähellä Rawlsin sosiaalista oikeudenmukaisuusteoriaa on Juujärven ym. esittelemä *valtaistamisen etiikka*. Se perustuu toteamukselle, että valta ja resurssit eivät jakaudu yhteiskunnassa tasaisesti.

Se arvostelea Kantin etiikkaa, jonka mukaan ihmiset ovat tasa-arvoisia ja autonomisia. Todellisuudessa näin ei ole, vaan ihmisten erilaiset ominaisuudet, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset tekijät ja ympäristö vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa olla tasavertaisia. Valtaistamisen etiikassa tämä erilaisuus tunnustetaan ja pyritään edistämään aitoa yhdenvertaisuutta. Tavoitteena ei ole lähtötilanteen vaan lopputilan tasa-arvo. (Juujärvi ym. 2007, 193–212.)

Aristoteleen *hyve-etiikka* perustuu ajatukseen siitä, että kaikki käytännöllinen toiminta on tai sen tulisi olla jonkin hyvän tavoittelua ja että ihmisten tavoitteena tulisi olla pyrkimys hyvään elämään. Hyve-etiikka ei ole varsinaisesti seurausetiikkaa, vaikka tärkeänä osana onkin ihmisen kehittyminen kohti toivottua tavoitetta. Hyveet ja oikeudenmukaisuus ovat sekä sopimuksiin ja tapoihin perustuvia että muuttumattomia luontoon perustuvia periaatteita. Mutta vaikka moraalilla onkin objektiivinen luonnollinen perusta, aiheuttavat vaihtelevat ja monimuotoiset olosuhteet sen, että yleisiä, aina voimassa olevia sääntöjä on mahdotonta antaa. Mikään eettinen sääntö ei ole poikkeuksetta aina kaikissa tilanteissa oikea. Aristoteleen näkemystä on kritisoitu siitä, että käsitteet ovat liian yksilötulkintaisia eikä ole selvää, mistä hyveet tulevat ja mihin ne perustuvat. Hyve-etiikka on myös kulttuurista ja yhteisöstä riippuvaa. (Laitinen 2008, 84–86, Ursin 2007, 134–145.)

#### 4.2.2 Autenttinen evaluaatioetiikka

Ilpo Laitinen kehittää väitöstutkimuksessaan (2008) eksistentiaalistis-fenomenologisen näkemukseen perustuvan postmodernin *autenttisen evaluaatioetiikan*. Mallissa etiikan lähteenä on valintoja tekevä persoona, autenttinen minä. Autenttinen minä voidaan selittää suhteessa toiseen persoonaan. Vaikka toinen määrittelee minää omista objektiivisista lähtökohdistaan, minällä on vapaus valita ja olla myös jotain muuta. Voi olla oma itsensä. Arvioijan ammattirooliin liitetään tiettyjä odotuksia ja vaatimuksia, mutta moraalisuus ja eettiset valinnat ovat lopulta aina subjektiivisia, arvioijan persoonaan liittyviä tekoja. (mt, 157–169.)

Laitinen yhdistää autenttisen etiikan arvioinnin arvojen nelikenttään<sup>6</sup> (mts). Virtanen & Laitisen mukaan arvot muodostuvat arviointiprosessin eri osatekijöistä eli arvioinnin tekijästä, arvioinnin

---

<sup>6</sup> Laitisen mainitsema arvojen nelikenttä pohjautuu artikkeliin Virtanen & Laitinen 2004, jossa kirjoittajat käsittelevät mainitun nelijaon pohjalta arviointietiikkaa ja arvoja. Tässä yhteydessä viitataan Suomen arviointiyhdistyksen työryhmätyöskentelyyn, jossa on kehitetty eettistä ohjeistusta Suomen arviointiyhdistykselle. Laitinen (2008) kutsuu tätä Suomen arviointiyhdistyksen arvojen nelikentäksi. Myös Atjonen (2007) viittaa Suomen arviointiyhdistyksen arvojen nelikenttään (ks. myöhemmin luvussa 4.2.3.) mutta kyseistä dokumenttia tai artikkelia ei ole enää saatavilla. Tässä tutkimuksessa käytetään ilmaisua ”arvojen nelikenttä” kuvaamaan tätä Laitisen ja Atjosen esittämää toissijaista

kohteesta, arvioinnin tekemisestä ja hyödynsaajasta sekä myös yleisöstä ja yhteiskunnasta. Näistä muodostuu viitekehys, joka kuvaa ne eettiset näkökohdat, joista arvioija on vastuussa. Arvojen nelikenttä korostaa arviointiprosessin kokonaisuutta ja eri osatekijöiden arvoja määrittelemättä, mikä on oikein tai väärin. Arviointiprosessin osatekijöihin liittyvät seuraavat arvot:

1. Arvioijaan liittyy totuus; arvioijalla on pääsy informaation lähteille ja oikeus etsiä totuutta.
2. Arvioinnin kohteeseen liittyy oikeudenmukaisuus; kohteen oikeuksien tunnustaminen ja huomioiminen, arvojen pohtiminen asettumalla arvioitavan asemaan.
3. Arviointiprosessiin liittyy kompetenssi, osaaminen; arviointimetodien ja toimintatapojen osaamisen lisäksi oleellista on arvioijan rooliin liittyvien odotusten täyttäminen, arviointiprosessin hallinta yhteistyön keinoin, siten että rehellisyys ja oikeudenmukaisuus toteutuvat ja prosessi tuottaa oleellista informaatiota.
4. Hyödynsaajaan, yhteiskuntaan liittyy vastuullisuus; yhteiskunta mahdollistaa arviointitoiminnan sekä kantaa vastuun tuloksista ja toimenpiteistä.

Yhteiskunnan saaman hyödyn tulee olla arvioinnin lähtökohtana, vaikka mallin kaikki näkökulmat ovat yhtä tärkeitä. Kaikki arvioinnin toimijat ovat osa ympäröivää yhteiskuntaa eivätkä voi toimia siinä itsenäisesti. (Virtanen & Laitinen 2004, ks. myös Laitinen 2008, 169–176.)

Laitinen toteaa, että arvioijasta ja arvioijan vastuusta lähtevä painotus on vallitseva arvioinnin sääntö- ja standardikeskustelussa. Arviointietiikka koostuu kuitenkin useista tasapainotettavista elementeistä eikä siten voi olla pelkkä ammattisääntöihin liittyvä kysymys. On myös huomattava, että laajimmillaan arviointietiikka liittyy koko arviointiyhteisöön. (Laitinen 2008, 183.)

Laitisen autenttisen etiikan mallissa arvioija toimii eettisesti, jos hän voi sijoittaa itsensä arviointiprosessin jälkeen ja sen aikana mihin tahansa nelikentällä – arvioija, arvioitava, prosessi, yhteiskunta – ja hyväksyä tekemänsä ratkaisut sekä persoonana että nelikentän roolinsa mukaisesti. Kaikki eettiset ratkaisut pitää siis ratkaista siten, että nelikentän kaikki ulottuvuudet ovat tasapainossa näiden molempien ehtojen – persoonan ja roolin – mukaan. Käytännössä arvioija siis peilaa toimintaansa totuudellisuuden ja tieteellisyyden ehtoihin ja voi todeta toimineensa eettisesti oikein (nelikentän arvioijaan liittyvät arvot). Samoin hän peilaa toimintaansa metodisen hallinnan ja kompetenssin ehdoilla (prosessi), oikeudenmukaisuuden ja

---

lähde. Viittaus Suomen arviointiyhdistykseen jätetään pois, koska ei ole varmaa, onko se lopulta julkaissut kyseistä työryhmätyöskentelyn materiaalia.

oikeuksien arvostamisen ehdoilla (arvioinnin kohde) sekä arvioinnin hyödyllisyyden ja vastuullisuuden ehdoilla (yhteiskunta) todeten samoin eettisyyden toteutuvan kaikilla osa-alueilla. (mt, 175–176.)

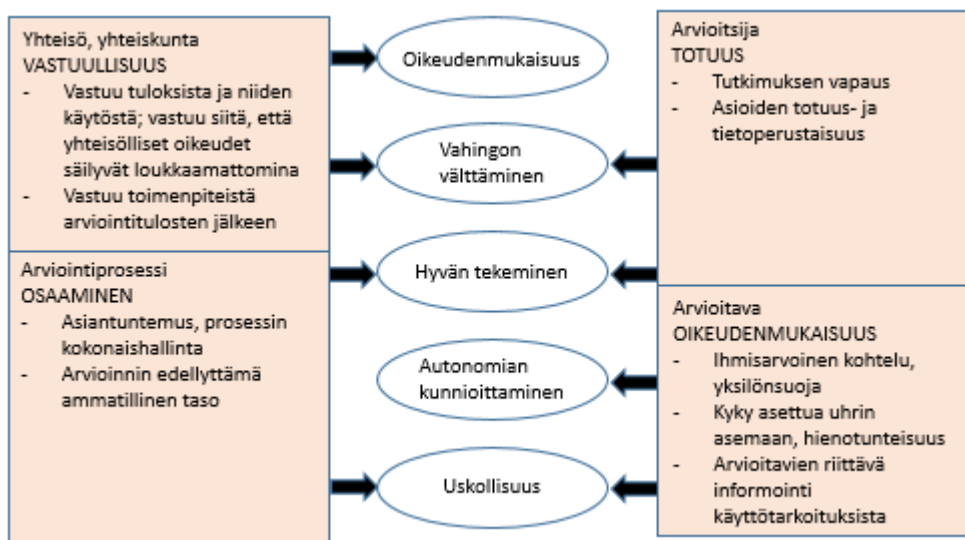
#### 4.2.3 Kitchenerin eettiset periaatteet

Newman & Brown esittelevät Kitchenerin eettiset periaatteet, jotka ovat alun perin suunnattuja erityisesti auttamisammatteihin, ja useat tutkijat ovat soveltaneet niitä eri yhteyksissä (Newman & Brown 1996, 37–38). Atjosen mukaan kuvatut periaatteet ovat yleisiä myös tutkimusetiikan alalla (Atjonen 2007, 37). Seuraavassa on lyhyesti esitetty Kitchenerin periaatteet Atjosen mukaan. (ks. myös Newman & Brown 1996, 37–38; Laitinen 2008, 113–116.)

*Autonomian kunnioitus* (autonomy) on periaate, jonka mukaan jokaisella on oikeus toimia vapaasti, tehdä vapaita valintoja ja ajatella haluamallaan tavalla. Se on yksilön oikeutta omaan autonomiaansa, mutta myös velvollisuutta toisten autonomiaa kohtaan. Lisäksi autonomiaan liittyy oleellisesti pätevyys. Autonomian johonkin asiaan voi vaatia vain siihen pätevästiynyt henkilö, eikä arviointiakaan tulisi tehdä ilman asiaankuuluvaa pätevyyttä. *Vahingon tuottamisen välttäminen* (nonmaleficence, doing no harm) on yleinen arvo myös tutkimusetiikan puolella. Vaikka arvioinnissa ei tarkoituksellisesti pidä tuottaa haittaa kenellekään, tarkoituksena ei kuitenkaan ole esimerkiksi kriittisten tulosten häivyttäminen. Arvioijalta vaaditaan ammattitaitoa havaita, milloin arviointi aiheuttaa kohtuutonta haittaa arvioitavalle tai muulle sidosryhmälle. On muistettava, että arvioinnilla voi olla sivuvaikutuksia, jotka on huomioitava. *Hyvän tekeminen* (beneficence, doing good) voidaan nähdä velvollisuutena tai hyveenä, joka kohdistuu erityisesti auttaviin ammatteihin. Arvioinnin tulisi siten edistää jotakin hyvää, mutta sen tulee tapahtua tasapainossa muiden periaatteiden kanssa. Hyvän määrittely voi olla vaikeaa, ja esimerkiksi henkilön autonomian kunnioitus tulee varmistaa. *Oikeudenmukaisuus* (justice) on myös yleisesti arviointiin liitettävä arvo. Se tarkoittaa reiluutta, kohtuullisuutta, ja tasapuolisuutta. Oikeudenmukaisuutta voidaan käsitellä sekä yksilöstä että yhteisöstä lähtevänä. Oikeudenmukaisuutta on se, että jokainen saa ansionsa mukaan sekä palkitsemisen että sanktioiden suhteen. Epäoikeudenmukaisuutta puolestaan on se, että jonkun oikeuksia loukataan tai laiminlyödään. *Lojaalisuus tai uskollisuus* (fidelity) on luottamusta, ja se liittyy vuorovaikutukseen ja ihmisten välisiin suhteisiin. Jos sidosryhmiä on useita, arvioija voi joutua pohtimaan lojaalisuuden suuntaa. Arvioinnissa saatujen tietojen luottamuksellisuuden

säilymisestä on huolehdittava. Arvioijan on kuitenkin osattava toimia esimerkiksi rikosepäilyissä lain vaatimusten mukaan, vaikka se edellyttäisi luottamuksen rikkomista. (Atjonen 2007, 37–49.)

Edellisessä luvussa mainittiin arvioinnin arvojen nelikenttä, jota Laitinen käytti omassa arvointietiiikan mallissaan. Atjonen on käyttänyt tätä samaa nelikenttää<sup>7</sup> ja tehnyt kuvauksen Kitchenerin periaatteiden ja arvioinnin arvojen suhteista (kuvio 17). Siinä vastuullisuus liittyy oikeudenmukaisuuden ja vahingon välttämisen periaatteisiin ja totuus vahingon välttämiseen ja hyvän tekemiseen. Osaaminen puolestaan liittyy hyvän tekemisen lisäksi uskollisuuteen ja oikeudenmukaisuus arvona autonomian kunnioittamiseen ja uskollisuuteen. (mt, 49–51.) Oikeudenmukaisuus tulee tässä siten esiin sekä arvona että periaatteena.



Kuvio 17. Arviointieettisten periaatteiden (soikiot) yhteys arvioinnin eräisiin arvoihin (suorakulmiot) (Atjonen 2007, 50)

Listoja erilaisista arvoista voi tehdä monelta eri kannalta. Lopullisesti niiden toteutuminen arvointityössä on kiinni henkilön omasta arvopohjasta. Tietoisuutta arvoista ja etiikasta on tärkeää ylläpitää ammattiryhmien sisällä ja yhteiskunnassa yleisesti. Teoriat, arvot ja periaatteet ovat kuitenkin lopulta abstrakteja. Tästä syystä eettiset standardit ovat useissa ammateissa nousseet tärkeään asemaan. Näitä ja näihin kohdistettua kritiikkiä käsitellään seuraavaksi.

<sup>7</sup> Tulkintani mukaan kyseessä on sama tai ainakin samaa arvojen nelikenttää kuvaava tai tulkitseva lähde kuin mihin Laitinen viittaa. Atjonen viittaa artikkeliin "Arviointietikkaa", joka on ollut saatavilla Suomen arvointiyhdistyksen silloisilla internetsivuilla 19.3.2007. Katso myös alaviite kohdassa 4.2.2 jossa on pohdintaa lähteen käyttöön liittyen.



### **4.3 Ammattietiikka ja eettiset standardit**

Juujärvi ym. toteavat että, ammattietiikka tarkoittaa ammattialan yhteistä systemaattista näkemystä siitä, millainen ammatillinen toiminta on oikeaa ja hyvää ja millainen väärää ja pahaa. He myös tekevät eroa moraalin ja etiikan välillä, siten että etiikkaan sisältyy ajatus reflektoidusta, pohditusta näkemyksestä hyvän ja pahan välillä. (Juujärvi ym. 2007, 13.) Myös Räikän mukaan soveltava ammattietiikka pohtii eettisiä kysymyksiä ammatissa toimimisen näkökulmasta. Vaikka joissakin ammateissa, esimerkiksi lääkärinä, sotilaana, juristina tai psykologina, eettiset kysymykset ovat lähes jokapäiväisiä tai saavat paljon yleisön huomiota, liittyy kaikkiin ammatteihin eettisiä kysymyksiä. Ammattieettinen pohdinta on tärkeää erityisesti eettisesti herkissä ammateissa. Tähän herkkyyteen vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka paljon ammattilaisen on tehtävä itsenäisiä valintoja, käytettävä valtaa, poikettava yleisistä moraalisisista normeista tai osoitettava tunneperäistä suhtautumista. Myös tutkijan ammatti kuuluu eettisesti herkkiin ammatteihin. Ammattiroolin taakse ei voi paeta, vaan ammatissa toimivan on osattava arvioida toimintansa eettisiä vaikutuksia myös yleisellä tasolla. Useille ammattiryhmille on laadittu omat eettiset sääntönsä, joiden tarkoituksena on ohjeistaa ammatissa toimivia eettisten ongelmien suhteen. Ammattieettisiä sääntöjä voidaan käyttää kolmella tavalla: 1) apukeinona eettistä harkintaa vaativassa tilanteessa, 2) ammattia määrittävänä periaatteena, jolloin ammatin tarkoitus selkiintyy ja eettisten valintojen tekeminen tältä pohjalta mahdollistuu ja 3) poliittisena keinona turvaamaan ammatin asemaa yhteiskunnassa (Räikkä 2002, 83–91). Juujärvi ym. mukaan eettiset periaatteet ja säännöt määrittävät sitä asennetta, vastuuta ja suhtautumistapaa, jota kyseisen ammatin edustajalta odotetaan. Säännöt ohjaavat kiinnittämään huomion kyseisen ammatin kannalta keskeisiin eettisiin näkökulmiin. (Juujärvi ym. 2007, 54.)

#### **4.3.1 Tutkimuksen, konsultoinnin ja kehittämisen etiikkaa**

Aikaisemmin on todettu, että arviointi ei ole tieteellistä tutkimusta. Arviointi on kuitenkin hyvin lähellä tutkimusta, ja siinä käytetään usein samoja tutkimuksellisia menetelmiä kuin tieteellisessä tutkimuksessa. Näin ollen tutkimuseettisiä säännöksiä voi soveltaa myös arviointiin.

Pirttilä toteaa, että tutkimusetiikan perusteena ovat elämän kunnioittaminen, hyödyn tuottaminen, haitan välttäminen, oikeudenmukaisuus ja ihmisen autonomia (Pirttilä 2008, 65). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara toteavat, että jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. Tällöin tulee tietää, kenen ehdoilla valinta on tehty ja miksi tutkimus tehdään, ja tutkimuksen

yhteiskunnallinen merkittävyys on otettava huomioon. Lisäksi erityisesti ihmistieteissä on otettava huomioon tiedonhankintatapojen ja koejärjestelyjen vaikutus ja merkitys eettisesti. Tutkimuksen on lähtökohtaisesti *kunnioitettava ihmisarvoa*, esimerkiksi siten, että jokaisella on vapaus itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Tähän liittyy käsite *Informed consent* eli perehtyneesti annettu suostumus, jonka tarkoituksena on varmistaa, että osallistujille on annettu riittävät ja oikeat tiedot tutkimuksen tarkoituksesta ja kulusta ja että henkilö on kykenevä ymmärtämään tämän ja vapaa itsenäisesti tekemään perusteltuja päätöksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 24–27.)

Mäkinen jakaa tutkimusetiikan sisäiseen ja ulkoiseen tasoon. Tutkimusetiikan sisäinen taso liittyy tutkimuksen luotettavuuteen ja alan sisäisiin sääntöihin esimerkiksi plagioinnista ja tulosten esittämisestä. Tieteen ulkoinen etiikka puolestaan viittaa siihen, miten tiedeyhteisön ulkopuoliset tahot vaikuttavat tutkimuksen käytäntöihin ja tutkimuskohteiden valintaan. Kyse on siitä, miten tiedeyhteisö itse määrittelee omat eettiset säännöstönsä mutta myös siitä, miten yhteiskunta voi vaikuttaa tutkimusetiikkaan. (Mäkinen 2006, 8-17.) Se, että tutkimusetiikan määrittelyn yhteydessä tuodaan usein esiin vakavia seurauksia aiheuttaneita esimerkkejä atomipommin kehittämisestä ja keskitysleirien lääketieteellisistä kokeista, voi etäännyttää etiikan pohtimisen tavallisen tutkijan arkipäivästä. Tutkimuksen eettisyyden pohtimisella on paikkansa myös vaikkapa organisaatiotutkimuksen piirissä.

Af Ursin on tehnyt tutkimuksen liikkeenjohdon konsultoinnin etiikasta (2007). Arviointi on luonteeltaan hyvin lähellä konsultointia, erityisesti vuorovaikutuksellisuutta ja kehittämistä korostavissa arviointimalleissa. Af Ursin ym. vertailevat konsultointiin ja arviointiin liittyviä eettisiä periaatteita. He toteavat, että ne ovat suurelta osin samoja. Tärkeimmät erot löytyvät suhteista asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin tai liittyvät arvioijan itsenäiseen asemaan. Arviointiin ja konsultointiin liittyvien eettisten periaatteiden eroja ovat seuraavat:

- 1) Arvioijan ja asiakkaan suhde on erilainen verrattuna konsultin ja asiakkaan suhteeseen. Arvioijan tulee huolehtia, ettei kohdeorganisaation etuja korosteta suhteessa muiden sidosryhmien etuihin. Toimeksiantajahan voi olla kaukanakin varsinaisesta kohdeorganisaatiosta.
- 2) Arvioinnin riippumattomuus ja itsenäisyys on aina turvattava. Erityisesti julkisten hankkeiden arvioinnissa arvioija usein edustaa jotain tiettyä sidosryhmää. Ratkaisuna ongelmaan on sen etukäteiskäsittely ja tiedostaminen.

- 3) Ihmisten kunnioitus on keskeisellä sijalla, ja luottamuksellisuus on tärkeää. Mutta arvioijan on myös kyettävä kriittisiin kannanottoihin, jolloin organisaatiotasolla vaatimus ei ole niin keskeinen.
- 4) Arvioijalla on oltava arviointiin riittävä pätevyys. Toimeksiannot on selvitettävä riittävällä tarkkuudella ja ristiriitaiset toimeksiannot eliminoidava.
- 5) Arvioinnin läpinäkyvyyttä ja arvioijan objektiivisuutta ei saa vaarantaa. Tarvittaessa on pohdittava arvioinnin keskeyttämistä, jos objektiivisuus vaarantuu.
- 6) Arvioinnin tavoitteet, toimintatavat, intressit ja intressiristiriidat on selvitettävä ja neuvoteltava etukäteen siinä määrin kuin se on mahdollista. Tarvittaessa asiat on käsiteltävä uudestaan, jos tarvetta uudelleen määrittelylle ilmenee. Tavoitteena on, että arvioijan ja asiakkaan välinen psykologinen sopimus ja yhteisymmärrys roolien, menetelmien ja tavoitteiden suhteen on jatkuvasti ajan tasalla.
- 7) Arvioijan on selvitettävä asiakkaalle arvioinneissa käytettävien menetelmien ja johtopäätösten rajoitukset epärealististen odotusten minimoimiseksi.

(af Ursin ym. 2011, 338–339.)

Myös Morabito kannattaa konsultatiivista otetta arvioinnin vaikuttavuuden lisäämiseksi, mutta varoittaa arvioijia ottamasta organisaatiossa neuvonantajan roolia yksilöiden suhteen, mikä on oma ammattialansa. Hänen mukaansa jo organisaatiotasolla konsultointi luo eettisiä haasteita ja rajoitteita. (Morabito 2002, 329.)

Seppänen-Järvelä ja Vataja peräänkuuluttavat kehittämiseen liittyvää eettistä keskustelua. Tutkimuseettisten toimikuntien tehtävänä on varmistaa tutkimuksen suunnittelun asianmukaisuus ja eettisten näkökulmien huomioiminen. Kehittämistyölle ei ole kuitenkaan olemassa omia vastaavia eettisiä toimikuntiaan tai sääntöjään. Heidän mukaansa kehittäminen on määritelmällisesti positiivisesti latautunut termi. Sen tarkoituksena on muuttaa olemassa olevaa paremmaksi, edistää ja kehittyä. Kysymykset kehittämisen oikeutuksesta, moraalista ja vastuullisuudesta voivat hukkaa näiden määrittelyjen ja kehittämisen ”hyvää tekemisen” -eetoksen alle. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2013, 92–93.)

Seppänen-Järvelän ja Vatajan mukaan eettisyyttä voi lähestyä määrittelemällä kehittämisen muutokseksi. Tällöin voi pohtia, mitä muutetaan, miksi, mihin suuntaan ja kenen näkökulmasta muutoksen hyvyys tai tavoiteltavuus määritellään. Eettisyys saa useita näkösuuntia kehittämistoiminnassa aina kehittämisen perusteluista ja oikeutuksesta kehittämisen

projektointiin, tapoihin, tuloksiin ja vaikuttavuuteen asti. Erityisen huomionarvioista on myös projekteihin ja ohjelmiin perustuva toiminta, joka on yleinen kehittämistoiminnan organisointi- ja rahoitustapa. Eettisesti kestävä kehittäminen edellyttää myös kehittämisen loppuun saattamista, tulosten hyödyntämistä ja muutoksen ylläpitoa rahoituksen tai projektien muutoksista huolimatta. (mt, 94–95.)

Kehittämisen eettinen vastuu ulottuu Seppänen-Järvelän ja Vatajan mukaan kaikille tilaajasta toteuttajaan. Vaikka kehittämistoiminta voi olla selkeästi ulkoista konsulttivetoista, osallistavaa tai reflektiivistä sisäistä kehittämistä ja eri toimijoiden intressit eroavat toisistaan, kaikilla on kuitenkin osuutensa eettisyyden toteutumisessa. Riippumatta roolista tai kehittämisparadigmasta eettinen toiminta toteutuu ammatillisen vastuun kautta. (mt, 96–97.)

Seppänen-Järvelän ja Vatajan mukaan yleiset tutkimuseettiset näkökulmat on huomioitava kehittämiseen liittyessä tutkimuksellista toimintaa, esimerkiksi arviointia. Kehittämisen ja tutkimuksen eettiset periaatteet ja toiminnan logiikka voivat kuitenkin erota toisistaan. Esimerkiksi kehittämisen julkisuus ja tutkimuksella kerätyn datan luottamuksellisuus on huomioitava työskentelyssä ja raportoinnissa. Tutkimuksellisen tiedon ja kehittämistoimenpiteiden erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa, vaikka tutkimustoimenpiteiden eettiset näkökulmat tulisi kyetä etukäteen arvioimaan. Myös arvioijan, kehittäjän ja tutkijan roolien erottaminen ja näiden kaikkien eettisten vaatimusten tunnistaminen on tärkeää. (mt, 97–98.)

#### **4.3.2 Tutkimuksen ja arvioinnin eettisiä standardeja**

Suomessa tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä sekä erityisesti ihmistieteille suunnatut periaatteet eettisestä ennakkoarvioinnista. Myös arvioinnille on laadittu omia eettisiä koodistoja ja standardeja. Ensimmäisenä niitä alettiin työstää Yhdysvalloissa, josta käytäntö on levinnyt muihin maihin (Owen, 2007, 151). Lisäksi esimerkiksi Euroopan komissiolla ja Maailmanpankillä on omat standardinsa. Sen sijaan Suomen arviointiyhdistys ei ole laatinut omaa kansallista ohjeistusta. (Virtanen 2007, 55.)

Yhdysvalloissa kaksi eri tahoa on julkaissut omat standardinsa. American Evaluation Association (AEA) on julkaissut oman ohjeistuksensa otsikolla *Guiding Principles for Evaluation* vuonna 2004. AEA on myös osallistunut ja sitoutunut Joint Committee for Standards for Education Evaluationin (JCSEE) *A guide for evaluators and evaluation users* -standardiin (Yarbrough, Shulha, Hopson ja

Caruthers, 2011). Seuraavaksi on esitetty tutkimuseettisen neuvottelukunnan sääntöjen sekä AEA:n ja JCSEE:n standardien keskeiset sisältökohdat (kuvio 18).

Julkaisija	Säännöt / Standardien kohdat
Tutkimuseettinen neuvottelukunta: Hyvä tieteellinen käytäntö	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa.</li> <li>2. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.</li> <li>3. Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan.</li> <li>4. Tutkimus suunnitellaan ja toteutetaan ja siitä raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.</li> <li>5. Tarvittavat tutkimusluvut on hankittu, ja tietyillä aloilla vaadittava eettinen ennakkoarviointi on tehty.</li> <li>6. Tutkimushankkeessa tai tutkimusryhmässä sovitaan ennen tutkimuksen aloittamista tai tutkijoiden rekrytointia kaikkien osapuolten – niin työnantajan, vastuullisen tutkijan (principal investigator) kuin ryhmän jäsenten – oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Tutkimuksen edetessä sopimuksia voidaan tarkentaa.</li> <li>7. Rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.</li> <li>8. Tutkijat pidättäytyvät kaikista tieteeseen ja tutkimukseen liittyvistä arviointi- ja päätöksentekotilanteista, jos on syytä epäillä heidän olevan esteellisiä.</li> <li>9. Tutkimusorganisaatioissa noudatetaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa sekä otetaan huomioon tietosuojaa koskevat kysymykset. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa s. 6-7)</li> </ol>
American Evaluation Association (AEA): Guiding principles for evaluators (2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>B. Systemaattinen, tietoon perustuva tutkimus (Systematic inquiry) <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Arvioijan tulee varmistaa tutkimuksen tarkkuus ja uskottavuus noudattamalla teknisesti mahdollisimman korkeatasoisesti soveltuvia kvantitatiivisia tai kvalitatiivisia menetelmiä.</li> <li>b) Kysymysten asettelu ja lähestymistapojen etuihin ja haittoihin tulee perehtyä yhdessä asiakkaan kanssa.</li> <li>c) Lähestymistavat ja menetelmät on esiteltävä riittävän yksityiskohtaisesti, jotta niiden ymmärtäminen, tulkinta ja kritisointi on mahdollista. Arvioinnin ja sen tulosten rajoitteet tulee esittää selkeästi. Ne arvot, oletukset, teorit, menetelmät, tulokset ja analyysit, joilla on merkitystä arvioinnin tulosten tulkinnassa ja ymmärtämisessä tulee esittää tapauskohtaisesti.</li> </ol> </li> <li>C. Pätevyys (Competence) <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Arvioijilla tulee olla soveltuva koulutus, kyvyt, taidot ja kokemus tehtävän toteuttamiseen.</li> <li>b) Arvioijan tulee tietää osaamisensa rajat ja tarvittaessa kieltäytyttävä arviointitarjouksesta, jos se ylittää nuo rajat.</li> <li>c) Arvioijan tulee jatkuvasti ylläpitää ja kehittää osaamistaan.</li> </ol> </li> <li>D. Hienotunteisuus ja rehellisyys (Integrity/Honesty) <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Rehellinen tiedonanto ja neuvottelu kaikista kustannuksista, tulevista</li> </ol> </li> </ol>

	<p>toimenpiteistä, menetelmien rajoitteista, tulosten laajuudesta, datan käytöstä</p> <p>b) Muutosten ja niiden syiden tarkka kirjaaminen, ja niistä ja niiden vaikutuksista kommunikointi</p> <p>c) Arvioijan, asiakkaiden ja muiden ryhmien intressien tunnistaminen arviointiprosessissa tai sen tulosten suhteen</p> <p>d) Arvioijan rooli- tai intressikonfliktien tunnistaminen ja avoin käsittely</p> <p>e) Arvioija ei saa vääristellä käytettyjä menetelmiä, dataa ja tuloksia, sekä hänen tulee pyrkiä estämään niiden väärinkäyttö</p> <p>f) Havaitessaan, että käytetyt menetelmät mahdollisesti johtavat vääristyneisiin tuloksiin, arvioijan tulee neuvotella tilaajan kanssa asian korjaamiseksi. Tarvittaessa arvioijan on vetäydyttävä arvioinnista tai konsultoitava muita arvioijia tilanteen ratkaisemiseksi.</p> <p>g) Arvioijan on raportoitava kaikki arviointia rahoittaneet ja sitä pyytäneet tahot.</p> <p>E. Ihmisten kunnioittaminen (Respect for people)</p> <p>a) Arvioijan tulee kunnioittaa tieteellisiä sääntöjä, jotka koskevat arviointiin osallistuvilla koituvia riskejä, haittoja, ja taakkaa sekä huomioitava informed consent -vaatimus sekä luottamuksellisuuteen liittyvien rajoitteiden ilmoittaminen osallistujille.</p> <p>b) Arvioijan tulee maksimoida arvioinnista saatava hyöty ja minimoida mahdolliset haitat, kuitenkin vaarantamatta arvioinnin totuudellisuutta.</p> <p>c) Kriittisten ja negatiivisten tulosten raportoinnissa ja kommunikoinnissa tulee kunnioittaa henkilöiden arvokkuutta ja itsetuntoa.</p> <p>d) Jos mahdollista, arvioijan tulee edistää sosiaalista tasa-arvoa, siten että ne jotka osallistuvat arviointiin ja kantavat siitä aiheutuvat haitat ja rasitteet, myös saavat arvioinnista hyötyä itselleen.</p> <p>e) Arvioijan tulee tunnistaa ja kunnioittaa osallistujien erilaisia taustoja, kuten kulttuuri, uskonto, sukupuoli, terveydentila, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja etninen tausta, sekä huomioida niiden vaikutus arviointiprosessissa.</p> <p>F. Vastuu hyvinvoinnista ja yhteiskunnasta (Responsibility for general and public welfare).</p> <p>a) Kaikkien sidosryhmien tunnistaminen ja huomioiminen. Huolellinen perustelu, jos jonkin tietyn ryhmän arvot sivuutetaan arvioinnissa.</p> <p>b) Arvioinnin välittömien toimenpiteiden ja vaikutusten lisäksi huomioitava laajasti siitä aiheutuvat oletukset, seuraukset ja sivuvaikutukset</p> <p>c) Kaikille sidosryhmille taattava pääsy arviointitietoon, ja aktiivisesti levitettävä tietoa. oikean ja täydellisen tiedon saatavuus huomioitava myös, jos sitä kohdistetaan ja muokataan joidenkin intressiryhmien kohdalla helpommin ymmärrettävään muotoon.</p> <p>d) Tasapainon säilyttäminen asiakkaan ja muiden ryhmien tarpeiden välillä, ja aktiivinen konfliktien selvittäminen kaikkien edut tasapuolisesti huomioiden.</p> <p>e) Yhteiskunnan yleisen edun huomioiminen. (Owen 2007, 155–160.)</p>
<p>Program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users. (2011) Joint Committee for Standards (JCSEE)</p>	<p>Hyödynnettävyys (utility) standardit, joilla pyritään varmistamaan, että arvioinnit vastaavat ohjelman sidosryhmien tarpeita.</p> <p>U1 Arvioijan luotettavuus</p> <p>U2 Sidosryhmien huomioiminen</p> <p>U3 Tarkoituksesta neuvottelemine</p> <p>U4 Arvojen selkeys</p> <p>U5 Merkityksellinen, relevantti informaatio</p> <p>U6 Tarkoituksenmukainen prosessi ja tuotteet</p> <p>U7 Täsmällinen ja sopiva kommunikointi ja raportointi</p> <p>U8 Seurausten ja vaikutusten huomiointi</p> <p>Toteutettavuus (feasibility) standardit, joilla pyritään lisäämään arvioinnin vaikuttavuutta ja tehokkuutta.</p> <p>F1 Projektin johtaminen</p> <p>F2 Käytännön toimintatavat</p> <p>F3 Kontekstin toteutuskelpoisuus</p> <p>F4 Resurssien käyttö</p>

	<p>Sovelaisuus (propriety) standardit, jotka käsittelevät sitä mikä on asianmukaista, reilua, laillista, oikein ja oikeudenmukaista.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>P1 Responsiivinen ja mukaanottava</li> <li>P2 Muodolliset sopimukset</li> <li>P3 Ihmisoikeudet ja kunnioitus</li> <li>P4 Selkeys ja reiluus</li> <li>P5 Läpinäkyvyys ja julkisuus</li> <li>P6 Intressikonfliktit</li> <li>P7 Taloudellinen vastuu</li> </ul> <p>Tarkkuus (accuracy) standardit, joilla pyritään lisäämään arvioinnin kuvauksen, ehdotusten ja löydösten luotettavuutta ja totuudenmukaisuutta, erityisesti laadun tulkinnasta ja arviosta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A1 Perustellut johtopäätökset ja ratkaisut</li> <li>A2 Informaation pätevyys</li> <li>A3 Informaation luotettavuus</li> <li>A4 Täsmällinen ohjelman ja kontekstin kuvaus</li> <li>A5 Informaation hallinta</li> <li>A6 Harkittu suunnitelma ja analyysit</li> <li>A7 Selkeä arvioinnin perustelu</li> <li>A8 Kommunikaatio ja raportointi</li> </ul> <p>Vastuullisuus (Evaluation accountability) standardit, jotka kannustavat riittävään dokumentaatioon ja arvioinnin prosessien ja tuotteiden kehittämiseen ja vastuullisuuteen metaevaluaation näkökulmasta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>E1 Arvioinnin dokumentaatio</li> <li>E2 Sisäinen metaevaluaatio</li> <li>E3 Ulkoinen metaevaluaatio</li> </ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kuvio 18. Tutkimus- ja arviointistandardien sisältöä

### 4.3.3 Standardeja koskeva kritiikki

Edellä esiteltyjä standardeja on kritisoitu voimakkaasti. Koodit ja normit ovat usein joko itsestään selviä, tulkinnanvaraisia tai ristiriitaisia, jolloin niiden mielekkyys voidaan kyseenalaistaa (Räikkä 2002, 83–91). Arvioinnin eettisiä koodeja ovat kritisoineet esimerkiksi Virtanen (2004) ja Laitinen (2008). Virtasen mukaan standardeissa on kyse riskien ja arvioijan pelkojen käsittelystä. Standardit pyrkivät vastamaan kolmeen haasteeseen: 1) pelkoon moraalisesti huonon tai eettisesti väärän arvioinnin tekemisestä, 2) pelkoon poliittisesti epäeettisen toiminnan levittämisestä ja 3) pelkoon kulttuuri-imperialismista. Standardit eivät kuitenkaan takaa eettisesti hyvää arviointia, koska eettisiä näkökulmia on mahdoton tyhjentävästi selittää lyhyin käskyin ja etiikan teorioissa on niin paljon kilpailevia teoreettisia näkökulmia, että yhtenäistä linjaa on mahdoton löytää. Nykyiset standardit eivät myöskään perustu mihinkään arvoteoriaan, joten niillä ei ole mitään loogista, yhtenäistä arvoihin perustuvaa pohjaa ja ne ovat enemminkin suosituksia hyvistä käytännöistä kuin eettisiä arvoihin perustuvia ohjeita. Virtanen myös huomauttaa, että useat psykologiset tutkimukset osoittavat jokaisen yksilön tulkitsevan ja toteuttavan eri tavoin tällaisia koodeja.

Eettiset standardit eivät yksinkertaisesti pysty kuvaamaan arviointien käytännöllistä todellisuutta, jossa eettiset ongelmat syntyvät tilannekohtaisesti. (Virtanen 2004.)

Laitisen mukaan erilaiset ammattikoodistot ja standardit ovat ennemminkin positivistisen näkemyksen ja modernin ajan vastauksia laadunvarmistukseen. Ne ovat vain rajallinen vastaus esimerkiksi siihen, miten objektiivista tietoa tai millaista tietoa evaluaatio tuottaa, millaista on sen hyöty ja miten evaluaattori arvottaa tutkimuksessaan asioita. Koodien ja ohjeiden riittävyys esimerkiksi tilanteissa, joissa ei ole yksiselitteisiä ratkaisuja, on syventänyt eettisen ajattelun ja moraalisen perustelun tarvetta ohjeista harkintaan. (Laitinen 2008, 14.)

Yhteisessä kritiikissään standardeista Virtanen ja Laitinen tiivistävät kritiikkinsä kolmeen huomioon. Ensinnäkin, jos eettisiä standardeja hyödynnetään, tulee ymmärtää myös niiden käytön rajoitukset. Toiseksi, niitä ei voi käyttää käskymuodossa, vaan ohjeita on aina sovellettava tilanteen mukaan ja kolmanneksi, koodit ovat ainakin jossain määrin kulttuurisidonnaisia. (Virtanen & Laitinen 2004, 2.)

Kovasta kritiikistä huolimatta standardit tuskin ovat arvottomia. Niiden on tarkoitus olla arvioijan tukena eettistä pohdintaa vaativissa tilanteissa, ja on luonnollista, että niiden hyödyntäminen edellyttää soveltamista. Esimerkiksi Pirttilä toteaa lääketieteellisistä eettisistä ohjeista, että ne eivät ole mekaanisia sääntöjä, vaan tutkijoiden pitäisi ylläpitää aktiivista eettistä keskustelua ja pohdintaa. Hän toteaa edelleen, että tutkijan ammattitaitoon kuuluu niiden tunteminen ja noudattaminen. (Pirttilä 2008, 65–66.) Juujärvi ym. toteavat puolestaan, että joskus normatiivinen ja kuvaileva etiikka sekoittuvat keskenään ja tällöin voi syntyä moralistinen virhepäätelmä. Se on esimerkiksi tilanne, jossa ajatellaan, että ammattilaiset toimivat ammattieettisten sääntöjen mukaan, koska ne ovat velvoittavia. (Juujärvi ym. 2007, 19.) Todellisuudessa velvoittavia sääntöjäkään ei välttämättä noudateta.

Virtanen ja Laitinen lopulta myöntävät, että heidän standardeihin kohdistama kritiikkinsä ei tarkoita sitä, että arvot ja moraaliset kysymykset eivät liittyisi arviointiin. Heidän mielestään on kuitenkin tärkeää painottaa, että standardeihin liittyy rajoituksia, että ne eivät ole lopullisia totuuksia ja että ne eivät vapauta arvioijaa eettisestä vastuusta. Standardeista on myös hyötyä koulutuksen tukena ja laadunvarmistuksessa sekä yhteisen kielen luomisessa arvioijien ja arviointeja tilaavien henkilöiden välille. (Virtanen & Laitinen 2004, 12–14.)



#### 4.4 Yhteenveto

Etiikan suhteen on tärkeää löytää sopiva keskitie. Etiikan, arvojen ja moraalien suhteen on mahdollista uppoutua niin syvälliseen filosofiseen keskusteluun, että kosketus arkikokemuksiin ja jokapäiväisiin eettisiin ratkaisuihin häviää. Toisaalta, koska erilaisten standardien ja sääntöjen määrä on suuri, on vaarana eettisen pohdiskelun ulkoistuminen seinätauluiksi.

Arvioinnin arvoperustana voi hyvin käyttää Kitchenerin eettisiä periaatteita, joita ovat autonomian kunnioitus, vahingon tuottamisen välttäminen, hyvän tekeminen, oikeudenmukaisuus ja lojaalisuus. Tutkimuksen ja arvioinnin eettisten standardien sisältö on tärkeää tuntea. Ne auttavat toimintaa ohjaavina suuntalinjoina. Standardeista huolimatta on mahdollista tehdä eettisesti vääriä ratkaisuja. Oleellisia ovat omat sisäiset arvot ja herkkyys huomioida eettisten tilanteiden olemassaolo ja vaikutus monelta eri kannalta. Tästä hyvänä kuvauksena toimii Laitisen malli, jossa henkilön on arvioitava toimintansa eettisyyttä sekä itsensä että roolinsa mukaisesti arvioijan, kohteen, prosessin ja yhteiskunnan näkökulmasta.

## 5 VIITEKEHYKSENÄ KEHITTÄVÄN ARVIONNIN ERITYISPIIRTEIDEN VAIKUTUS EETTISIIN NÄKÖKULMIIN

Tässä luvussa luodaan aluksi katsaus aiempiin empiirisiin tutkimuksiin arvioinnin eettisiin kysymyksiin liittyen. Sen jälkeen esitetään tämän tutkimuksen empiirinen kehys sekä esitellään tutkimuksen toteutusta, jossa tiedonhankinnan menetelminä käytettiin sekä kyselyä että haastatteluja.

### 5.1 Aikaisemmat empiiriset kyselytutkimukset

Varsinaisia selvityksiä eettisten ongelmien yleisyydestä tai luonteesta on julkaistu vähän. Pertti Ahonen (2013, 124) on tutkinut arvioinnin institutionalisoitumista Suomessa. Tutkimukseen liittyvistä haastatteluista hän raportoi seuraavia havaintojaan: Arviointiosaaminen on edelleen Suomessa heikko. Arviointeja esimerkiksi tilataan liian varhaisessa vaiheessa, jolloin niissä ei voida vielä arvioida hankkeiden tuloksia luotettavasti. Arvioijien koetaan olevan riippuvaisia tilaajien suosiosta asiakassuhteiden ylläpitämisen vuoksi. Arvioinnin tuloksiin tai raportoinnin muotoon pyritään vaikuttamaan, ja poliittisesti priorisoituja aiheita arvioidaan vain vallitsevan tilanteen legitimoimiseksi. (mts.)

Morris ja Cohn raportoivat Yhdysvaltojen arviointiyhdistyksen jäsenille tehdystä kyselystä, jossa selvisi, että selkeästi yleisin eettinen ongelma liittyi tulosten raportointiin. Muita usein mainittuja ongelmia olivat konfliktit, jotka liittyivät sidosryhmien tapaan vääristää tai väärinkäyttää tuloksia, sopimusten tekemiseen sidosryhmien kanssa tai liialliseen sopimuksissa pidättäytymiseen. (Morris & Cohn, 1993.)

Morrisin ja Clarkin mukaan eettisiä ongelmia saattoi ilmaantua arviointiprosessin kuluessa missä vaiheessa tahansa. Yksi usein raportoitu konflikti oli se, että arvioijia painostettiin vääristelemään tuloksia. Toisessa kyselytutkimuksessa keskityttiin erityisesti selvittämään tulosten vääristelyyn liittyviä taustoja. Tutkimuksen yli 900 arvioijasta 42 prosenttia oli joskus kokenut painostusta muuttaa tai vääristellä arvioinnin tuloksia. Painostuksesta huolimatta 28 prosentissa tapauksista raporttiin ei tehty mitään muutoksia. 42 prosenttiin tapauksista tehtiin painostuksen vuoksi muutoksia, mutta vastaajien mielestä tuloksia ei vääristelty. 16 prosentissa tapauksista vastaaja koki, että tuloksia vääristeltiin tekemällä muutoksia raporttiin tai muilla tavoin, kuten vaikenemalla raportti unohduksiin. Arvioijia oli painostettu esimerkiksi korostamaan positiivisia löydöksiä ja

laittamaan negatiiviset tulokset alaviitteisiin. Joskus pyydettiin muuttamaan dataa – esimerkiksi ohjelmaan osallistuneiden määrää – tai käyttämään vanhentunutta dataa. Analyysijä saatettiin pyytää tekemään jatkuvasti uudestaan tai käyttämään toisenlaisia analyysijä ja metodeja parempien tulosten saamiseksi. Painostus liittyi joskus myös arvioijan mahdollisuuteen saada uusia toimeksiantoja. (Morris & Clark 2012.)

Turnerin Australian arviointiyhdistyksen jäsenille tekemässä kyselyssä kävi ilmi, että yli 70 prosenttia vastaajista oli kohdannut eettisiä ongelmia arvioinneissa. Tässäkin kyselyssä useat vastaajat mainitsivat tilanteita, joissa arvioitavan ohjelman johto tai rahoittajat pyrkivät vaikuttamaan arvioinnin tuloksiin. Muita vastaajien mainitsemia ongelmia olivat konfliktit organisaation ja asiakkaan tarpeiden välillä, poliittinen sekaantuminen, raportin levittäminen tai sen levittämisen estäminen, informaation käyttötarkoituksen muuttaminen jälkikäteen ja yksipuoliset muutokset arvioinnin ehtoihin. Arvioinnin kohteisiin tai osallistujiin liittyvät asiat liittyivät työskentelyyn alkuperäisväestön tai lasten kanssa, herkkiin aiheisiin kuten seksuaaliseen hyväksikäyttöön, tulosten raportointiin osallistujille, perehtyneesti annettuihin suostumuksiin, yksityisyyteen ja luottamuksellisuuteen sekä haastateltavan antamaan luottamukselliseen tai sopimattomaan tietoon. (Turner 2003.)

Morris on tutkinut myös säätiöiden johdon kokemuksia eettisistä asioista arviointeihin liittyen. Säätiöthän usein rahoittavat erilaisia kehityshankkeita ja myös tilaavat arviointeja rahoittamiensa hankkeiden vaikuttavuudesta. Vastaajista 33 prosenttia oli kohdannut eettisiä ongelmia. Raportoituja ongelmia oli havaittu eniten liittyen arviointien tuloksiin. Tällaisia olivat esimerkiksi tilanteet, joissa arviointiin osallistuneet tai ohjelmaan liittyvät sidosryhmän edustajat olivat erimielisiä arvioinnin tuloksista erityisesti niiden oltua negatiivisia. Vastaajien näkemyksen mukaan oli myös tilanteita, joissa arvioija liian myötämielisesti muokkasi löydöksiä miellyttääkseen arviointiin osallistuneita. Muita mainittuja tilanteita olivat organisaation sisäiset intressiristiriidat eri rahoitushakemusten käsittelyssä ja rahoituspäätöksissä. Myös konfliktit eri ryhmien välillä esimerkiksi tulosten omistusoikeuksista ja niiden levittämisestä olivat aiheuttaneet eettisiä haasteita. Arvioijien toiminnassa oli havaittu eettisiä ongelmia, kuten intressikonflikteja arvioitavaan ohjelmaan liittyen tai arvioija ei hoitanut sovittua arviointitehtävää tai hyödynsi tapaamisia muuhun kuin arviointitarkoitukseen. (Morris 2007, 412–413.)

## 5.2 Kehittävän arvioinnin erityispiirteet eettisyyden kannalta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on pohtia sitä, liittyykö kehittävään arviointiin erityisiä, eettisyyden toteutumista edistäviä tai haittaavia näkökulmia. Empiiristä tutkimusosuutta määrittävä viitekehys muodostuu yhtäältä kehittävän arvioinnin erityispiirteistä, toisaalta arvioinnin eettisyyden näkökulmista.

Pattonin mukaan hyödyntämistä painottavaan arviointiin liittyy kaksi erityistä eettistä aspektia. Ensimmäinen on se, että sidosryhmien osallistuminen on rajoitettu ensisijaisiksi tarkoitetuille käyttäjille eli kaikki sidosryhmät eivät pääse samalla tavalla vaikuttamaan arvioinnin muotoiluun ja ovat siten epäedullisessa asemassa muihin nähden. Toinen näkökohta on se, että läheinen työskentely ja suhteen muodostaminen näihin ensisijaisiin käyttäjiin voi vaarantaa arvioijan puolueettomuutta. (Patton 1997, 361–369.)

Kehittävässä arvioinnissa pyritään osallistamaan kohdetta ja muita sidosryhmiä arvioinnin määrittelyyn mahdollisimman paljon. Pattonin esittämän huomion mukaan on mahdollista, että jotkin ryhmät jäävät tämän ulkopuolelle. Kehittävä arviointi huomioi kuitenkin sidosryhmät laajemmin kuin tiukasti ensisijaisille käyttäjille suunnattu arvioinnin määrittely.

Arvioinnin luotettavuus, arvioijan puolueettomuus ja kyky kriittiseen palautteen antoon onkin yleisesti esiin tullut huoli kehittävään arviointiin liittyen. Näkökulmana on, että vuorovaikutus kohteen kanssa vaarantaa näiden toteutumisen. Vuorovaikutuksella voi kuitenkin olla myös myönteisiä puolia. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että suurimmat eettiset ongelmat liittyvät raportointiin ja tuloksiin. Kehittävässä arvioinnissa pyritään luomaan luottamuksellinen suhde ja sitoutuminen arviointiin.

Osallistamisen ja vuorovaikutteisuuden lisäksi kehittävän arvioinnin erityispiirteenä on arvioijan muuttunut rooli ulkopuolisesta tarkastajasta kohti läheisempää kumppanuutta. Kehittävän arvioinnin lähetessä kehittämistyötä ja konsultointia lisääntyy arvioijan rooliin liittyvä epävarmuus. Onko rooleihin liittyvällä muutoksella merkitystä arvioinnin eettisyyden kannalta?

Kehittävä arviointi liittyy oleellisesti itse toiminnan kehittämiseen, jolloin on huomioitava myös kehittämistyöhön liittyviä näkökulmia. Yleisesti on esitetty, että arvioinnin tulee edistää yhteiskunnallista hyvää ja demokratiaa, mutta tätä kritiikkiä ei ole erityisesti suunnattu kehittävää arviointia kohtaan. Kehittämisen keskittyminen organisaation sisäiseen toimintaan ja työryhmien

oman määrittelyn varaan voi kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa laajempi yhteiskunnallinen vastuu jää huomiotta. Dynaaminen ympäristö haastaa organisaatiot uudistumaan, ja kehittävä arviointi pyrkii vastaamaan tarpeeseen tukea tätä muutosta. Erityisesti kehittävä arviointi pyrkii edistämään arviointien hyödynnettävyyttä. Tämä on myös eettisyyden kannalta merkittävä näkökulma; arviointi, jonka tuloksia ei hyödynnetä, on tuhlausta.

Näin kehittävän arvioinnin erityispiirteiksi muodostuvat kehittäminen, arvioijan rooli sekä vuorovaikutus ja osallistaminen. Viitekehityksen toinen puoli, arvioinnin eettisyys, rakentuu puolestaan arvioinnin arvojen ja periaatteiden varaan (kuvio 19).

Arvioinnin arvoista vastuullisuus liittyy yhteiskuntaan, totuus arvioijaan, osaaminen prosessiin ja oikeudenmukaisuus arvioitavaan. Erilaisten periaatteiden toteutumista voidaan pohtia sen mukaan, minkälaisia ongelmia toteutuneissa arvioinneissa on havaittu.



Kuvio 19. Empiirisen tutkimusosuuden viitekehys

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa pyritään selvittämään edellä mainittujen tekijöiden suhteita. Mikä vaikutus vuorovaikutukseen ja osallistamiseen panostamisella on eettisten ongelmien esiintymiseen? Onko arvioijan roolilla tai kehittämiseen liittyvillä näkökulmilla merkitystä etiikan kannalta? Minkälaisia ja kuinka yleisiä eettiset ongelmat arvioinnissa ovat?

### 5.3 Tutkimuksen empiirisen osuuden toteuttaminen

Tutkimuksen empiirinen osuus koostui kyselystä ja haastatteluista. Bulmerin mukaan kysely (questionnaire) voi tarkoittaa mitä tahansa sosiaalitutkimuksessa käytettävää strukturoitua tiedonkeruun välinettä. Se voi olla lomake, joka täytetään itse tai haastattelijan toimesta

kasvotusten tapahtuvassa strukturoidussa haastattelussa. Kyselyä voidaan käyttää sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen välineenä. (Bulmer 2004, XIV.) Lomakekysely yhdistyy mielikuvissa helposti survey-tutkimukseen, ja sitä käytetään ainakin suomenkielessä synonyymina. (ks. esim. Ahola 2007, 47.)

Survey luokitellaan usein kuuluvaksi kvantitatiiviseen tutkimukseen. Sitä ei esimerkiksi löydy laadullisen tutkimuksen oppaiden sisällysluetteloista (ks. esim. Eskola ja Suoranta 2014; Metsämuuronen 2006; Denzin & Lincoln 2005). Surveyn tieteellisenä tavoitteena on pienen otoksen perusteella estimoida suuren joukon ominaisuuksia ja tehdä siitä ennustuksia (Dillman, Christian & Smith 2009, 1). De Vaus määrittelee laajasti survey-tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi, joka perustuu erityiseen logiikkaan tiedon keruussa ja analysoinnissa. Suppeamman määritelmän mukaan survey on de Vausin mukaan kyselyn tai strukturoidun haastattelun avulla kerätyn datan kvalitatiivista analysointia. (de Vaus 2002, IX.)

Tässä tutkimuksessa lomakekyselyn tarkoituksena oli kartoittaa arvioijien näkemyksiä ja kokemuksia arviointiin liittyvistä eettisistä ongelmista sekä niiden yleisyydestä. Lomakekyselyn suunniteltiin siten, että saatavalla aineistolla voidaan mahdollisesti tehdä pieniä kvantitatiivisia analyysejä, mutta tarkoituksena ei ollut muodostaa edustavaan otantaan perustuvaa yleistystä tai ennustetta. Ennemmin pyrittiin keräämään kuvailevaa dataa.

Lomakekysely toteutettiin Suomen arviointiyhdistyksen 15-vuotisjuhlaseminaarin yhteydessä. Kysely kohdistettiin arvioijille, mutta myös muut kuin arvioijat saattoivat siihen vastata. Tutkimuksen tekijä oli paikalla tilaisuudessa, ja vastaajille annettiin mahdollisuus kysyä tarkennuksia epäselviin kysymyksiin. Kyselylomake saatteineen on kokonaisuudessaan liitteenä (Liitteet 1 ja 2). Lomakkeita palautui päivän aikana seitsemän ja myöhemmin kaksi lomaketta. Tilaisuudessa oli läsnäololistan mukaan noin 30 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 30. Lisäksi kolme haastateltavaa, jotka eivät osallistuneet seminaariin, täyttivät lomakkeen osittain myöhemmin. Lomakevastauksia kertyi siten yhteensä 12 kappaletta.

Taustamuuttujina kysyttiin vastaajan ikää, koulutusta, arviointikokemusta ja työorganisaatioon liittyviä kysymyksiä. Näillä pyrittiin selvittämään, onko kokemuksella – elämäkokemuksella tai arviointikokemuksella – koulutuksella tai taustaorganisaatiolla vaikutusta eettisten ongelmien tunnistamiseen. Vastausten määrä on pieni, joten näiden muuttujien tarkastelulla ei saatu

mielekästä informaatiota. Sen sijaan arviointiin ja etiikkaan liittyvät kysymykset tuottivat mielenkiintoista tietoa, ja niitä voitiin hyödyntää haastatteluaineistoa täydentävänä aineistona.

Kyselyssä oli mukana myös laadullista analyysia edellyttäviä avoimia kysymyksiä, joihin saatiin näin tehokkaasti kerättyä vastauksia. Aikaa vaativien haastattelujen määrää voitiin näin rajata ja keskittyä niissä syvällisemmin eettisiin kysymyksiin. Aineiston ja koko tutkimuksen luotettavuutta on pohdittu lisää luvussa 8.1.

## Haastattelut

Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa henkilöä keväällä 2015. Haastattelut toteutettiin teemoitettuina syvähaastatteluina, joilla pyrittiin pureutumaan erityisesti kehittävien arviointimenetelmien olemukseen ja saamaan syvällisempää tietoa sen yhteydestä etiikkaan. Haastatteluissa oli tukena etukäteen haastateltaville tiedoksi lähetetty teemarunko (liite 3), jota seurattiin löyhästi. Yksi haastatteluista toteutettiin kahden hengen ryhmähaastatteluna.

Haastateltavat olivat kaikki arvioijia, joilla oli useiden vuosien monipuolinen kokemus arvioinneista arvioijina, kouluttajina, rahoittajina tai tutkijoina. Haastatteluilla saatiin siten katettua melko hyvin eri alueita, ja haastateltavien monipuoliset taustaorganisaatiot ja työurat toivat tarvittavaa monipuolisuutta haastatteluaineistoon. Alla olevassa taulukossa on esitetty haastateltavien taustaa tai asemaa arviointikokemukseen liittyen. Sama henkilö voi olla sijoitettuna taulukossa useaan kohtaan.

Taulukko 1. Haastateltavien taustat ja kokemuksen jakautuminen eri alueille

TAUSTA / KOKEMUS	KPL
Toimii, tai on toiminut arvioijana	8
Tutkijatausta (Väitöskirja tai muu laaja tutkimustyö liittyen arviointiin)	3
Järjestöjen arviointitoiminta	3
Yksityinen konsultointiyritys (pieni)	2
Yksityinen konsultointiyritys (suuri)	2
Rahoittaja, arviointien tilaaja	1
Julkisyhteisö	3
Toiminut arviointikouluttajana	5

Sekä kyselyyn vastanneet että haastateltavat liittyivät kaikki jollakin tavalla arviointiyhdistykseen. Usealla haastateltavalla oli yhteinen tausta aikaisemman työnantajan kautta. Aineistoon liittyy siis riski samankaltaisen taustan aiheuttamaan vinoutumaan. Tätä on käsitelty enemmän luvussa 8.1.

Nauhoitettu haastattelumateriaali purettiin kirjalliseen helposti käsiteltävään muotoon. Tarkalle litteroinnille ei kuitenkaan nähty tarvetta. Aineiston analyysi on toteutettu kyselyn ja haastattelun teemarungon pohjalta ja ryhmitelty mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Kysely ja haastatteluaineisto käsittelivät keskenään samoja asioita, ja ne on analysoitu rinnakkain kulloinkin kyseessä olevan teeman mukaan. Aineiston analyysi on esitetty seuraavassa luvussa.



## 6 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI

Tässä luvussa esitellään aineiston analyysi ja siitä nousseet havainnot. Nämä on jaoteltu alalukuihin aiheen mukaisesti. Luvussa 7.5 on yhteenveto keskeisistä havainnoista sekä vertailu aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen.

Arviointia pidettiin yleisesti tärkeänä nykyaikaisen johtamisen ja kehittämisen välineenä, tiedolla johtamisena. Vaikka arviointien hyödyntäminen ei ollut tutkimuksen aiheena eikä siitä erikseen kysytty, huoli arviointien hyödyntämistä kohtaan nousi esille lähes kaikissa haastatteluissa. Yhtäältä nähtiin, että arviointeja pitäisi tehdä enemmän, toisaalta koettiin erilaisia arviointi- ja kehittämisprojekteja tehtävän joissakin paikoin liikaa. Henkilöstön väsyminen jatkuvaan projekti-, hanke- ja arviointityöhön vähentää arvioinnin tuloksellisuutta ja hyödyntämistä. Arviointien parempi kohdistaminen ja tulosten todellinen hyödyntäminen nähtiin tarpeellisena. Jonkinlainen arvioinnin tarkoituksen terävöittäminen tuntui tarpeelliselta. Erityisesti hanke- ja projektirahoitusmalleihin liittyvä epävarmuus jatkuvuudesta nähtiin ongelmana, joka haittaa arviointien mielekkyyttä ja johtaa pahimmillaan arvioinnin inflaatioon.

### 6.1 Standardien hyödyntäminen

Kyselyssä arvioijilta tiedusteltiin, kuinka hyvin he tuntevat arviointistandardit ja miten he niitä hyödyntävät työssään. Viisi vastaajaa tunsivat standardit sisällöltään suurin piirtein ja neljä oli kuullut niistä. Vain yksi vastaaja totesi tuntevansa standardit hyvin. Kuusi vastaajaa ei hyödyntänyt arviointistandardeja työssään lainkaan tai hyödynsi niitä hyvin vähän.

Viisi vastaajaa kertoi hyödyntävänsä standardeja muun muassa arvioinnin suunnittelun ja laadun arvioinnin välineinä tai asioiden kertaamisen tukena. Jotkut käyttivät niitä osittain esimerkiksi avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja tasapuolisuutta koskevin osin. Toisaalta standardit nähtiin sopimattomina suomalaiseseen arviointikulttuuriin, toisaalta niiden todettiin olevan niin yleisiä ja maalaisjärkisiä, että ne sisältyvät joka tapauksessa tutkimuksen ja tiedonkeruun yleiseen etiikkaan.

Standardit nousivat keskusteluun viidessä haastattelussa, ja näkemys standardien hyödyllisyydestä osittain jakaantui. Haastateltavat pitivät standardien eettisiä arvoja tärkeinä (esimerkiksi luottamuksellisuus, vahingon tekemisen välttäminen), ja osa koki niiden soveltuvan kaikkiin arviointeihin. Neljän haastateltavan mukaan niistä ei ole hyötyä itse arvioinnin tekemisessä. Yksi haastateltava totesi, että standardit ovat erityisen epäsopivia juuri kehittävän arvioinnin

kontekstissa, jossa koko arviointiasetelma rakennetaan eri perusteiden varaan ja muun muassa kriteerien rooli on erilainen.

Nämä tulokset tukevat luvussa 4.3.3 esitettyä kritiikkiä arvioinnin eettisiä standardeja kohtaan. Standardit tavallaan antavat tukea ja apua arvioinnin laadunvarmistuksena ja suuntaavat huomioimaan eettisiä näkökulmia, mutta ne ovat liian yleisiä toimiakseen täsmällisesti eteen tulevilla ongelmatilanteilla.

## 6.2 Eettisten ongelmien yleisyys

Kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä näkemystä eettisten ongelmien esiintyvyyden yleisyydestä ja siitä, miten ne ilmenevät. Kysymyksen yhdeksästä vastaajasta viiden mukaan eettiset haasteet ovat yleisiä ja tavallisia ja mukana lähes kaikissa arvioinneissa. Lopuistakin vastauksista välittyy ajatus niiden tavallisuudesta, vaikka esiintyvyyden yleisyyden arviointi oli joidenkin vastaajien mielestä vaikeaa. Arvion antaminen yleisyydestä voi olla vaikeaa eettisten haasteiden moninaisuudesta johtuen. Eräs vastaaja totesi eettisten haasteiden olevan tavallisia ihmisten väliseen toimintaan liittyviä asioita, ja siksi jokapäiväisiä.

Myös haastatteluaineistosta välittyi sama näkemys: eettisiä asioita tulee eteen jatkuvasti, niitä joutuu miettimään ja tekemään niistä omat ratkaisunsa tietoisesti harkiten. Osalla haastateltavista oli kokemuksia myös vaikeista eettisistä tilanteista, mutta haastattelujen pohjalta välittyi käsitys siitä, että kyse on pääasiassa tavallisesta ihmisten välisestä kanssakäymisestä.

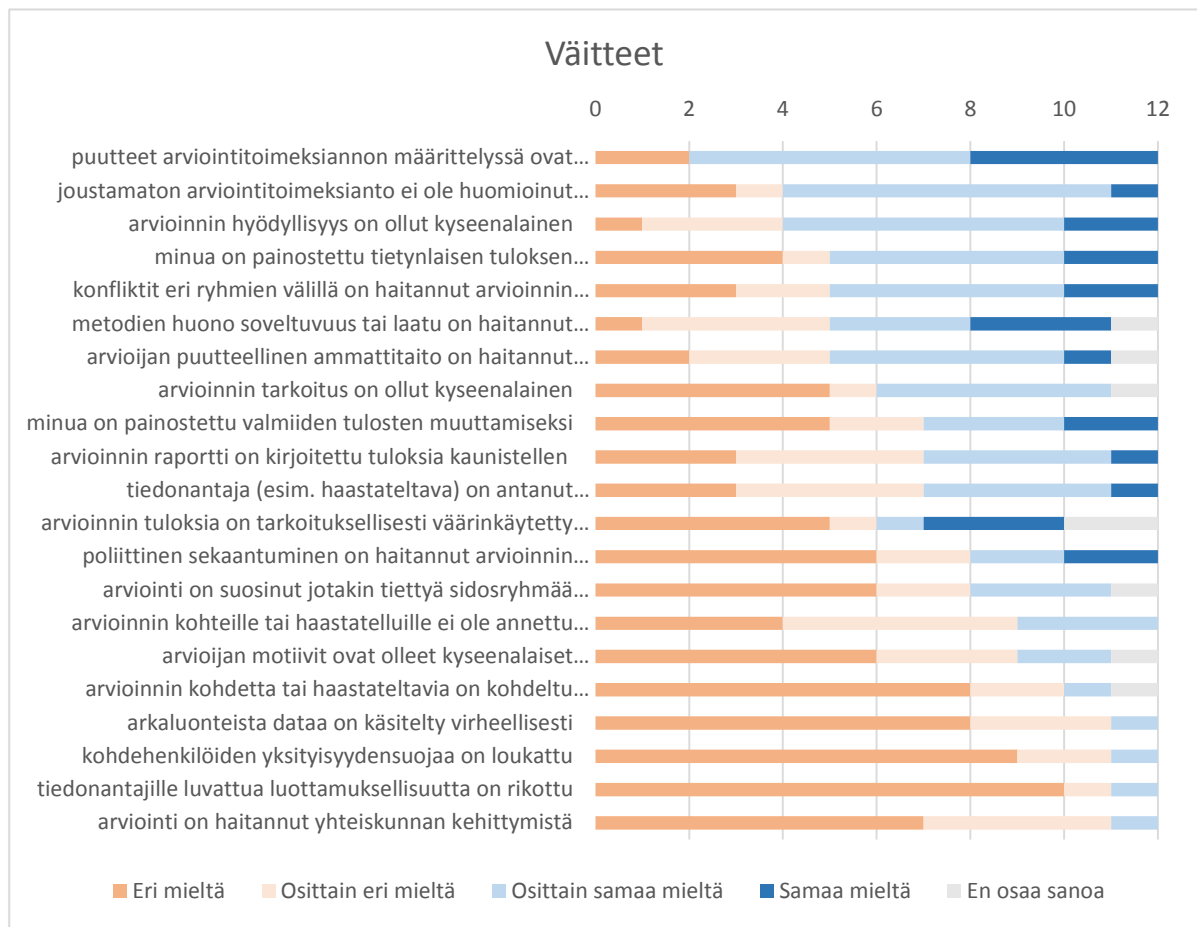
## 6.3 Eettiset ongelmat, niiden luonne ja riskitekijät

Kyselyn vastaajille esitettiin 21 väittämää erilaisista tapahtuneista eettisistä ongelmista ja pyydettiin arvioimaan väitteitä asteikolla eri mieltä – osittain eri mieltä – osittain samaa mieltä – samaa mieltä – en osaa sanoa. Tulokset on esitetty kuviossa 20. Pääosin vastaajat arvioivat, että esitettyjä eettisiä ongelmia ei ollut tapahtunut, vaikka kaikki väitteet saivatkin vähintään yhden sitä ainakin osittain tukevan vastauksen. Kuviossa 20 on esitetty väitteet ja vastausten jakaantuminen.

Eniten samaa mieltä oltiin väitteen *”puutteet arviointitoimeksiannon määrittelyssä ovat haitanneet arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta”* kanssa. Muita eniten samaa mieltä ja osittain samaa mieltä valintoja saaneita väitteitä olivat *”joustamaton arviointitoimeksianto ei ole*

*huomioinut muuttuneita olosuhteita, ja se on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta” sekä ”arvioinnin hyödyllisyys on ollut kyseenalainen”.*

Eniten oltiin eri mieltä väitteen *”tiedonantajille luvattua luottamuksellisuutta on rikottu”* kanssa. Myöskään väitteet *”kohdehenkilöiden yksityisyydensuojaa on loukattu”*, *”arviointi on haitannut yhteiskunnan kehittymistä”*, *”arkaluonteista dataa on käsitelty virheellisesti”* ja *”arvioinnin kohdetta tai haastateltavia on kohdeltu sopimattomasti”* eivät saaneet tukea.



Kuvio 20. Väitteet arvioinnissa tapahtuneista eettisistä ongelmista ja vastausten jakaantuminen

Yhteensä seitsemän väitteen kanssa yli 50 % vastaajista oli samaa tai osittain samaa mieltä. Vain yksi vastaaja ei ollut samaa tai osittain samaa mieltä yhdenkään väitteen kanssa, mikä tarkoittaa, että kaikki muut vastaajat ovat kohdanneet ainakin yhden väitteiden mukaisen eettisesti ongelmallisen tilanteen.

Kertooko tulos hyvästä vai huonosta tilanteesta? Väitteissä esitetyt tilanteet olivat kaikki sellaisia, joita kirjallisuudessa on raportoitu tapahtuvan. Näin ollen on yllättävää, että yli puolet vastaajista

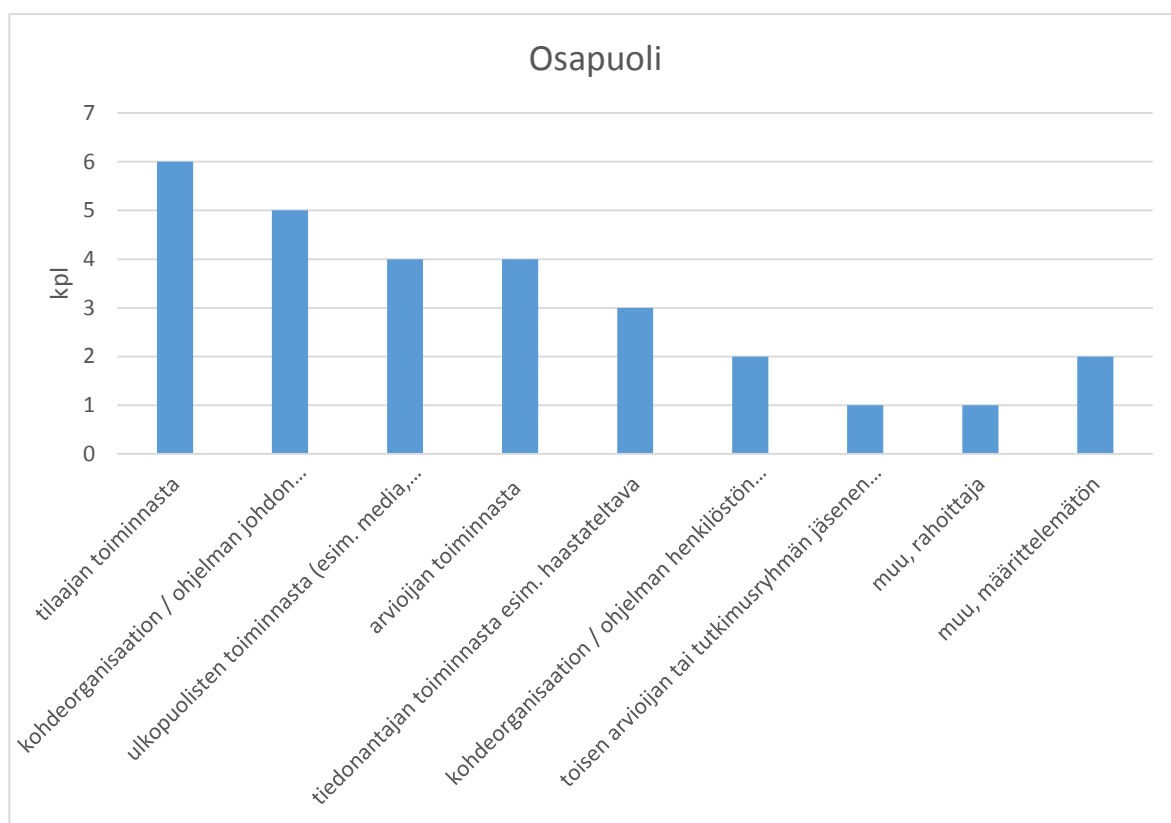
nosti joko osin tai toteutuneina esiin ainoastaan seitsemän 21 esitetystä väitteestä. Toisaalta kaikki väitteet keräsivät vähintään yhden tukevan mielipiteen ja 16 väitettä sai tukea useilta vastaajilta. Epäeettisiä tilanteita on siten ollut melko paljon, mitä ei voitane pitää hyvänä tilanteena, varsinkin kun vastaajien määrä on melko pieni.

Väitteiden luonnetta analysoitaessa voi kuitenkin todeta, että esiintyneet epäeettiset tapahtumat eivät ole kaikkein vakavimpia. Eniten tukea saaneet väitteet olivat pääasiassa sellaisia, joissa jokin tekijä on vaikeuttanut arvioinnin luotettavaa ja laadukasta tekemistä, kuten puutteet ammattitaidossa tai sopimuksissa ja ristiriidat eri osapuolien välillä. Vakavia tapahtumia, kuten luottamuksellisuuden ja yksityisyydensuojan rikkomiseen, arkaluonteisen datan virheelliseen käsittelyyn ja sopimattomaan kohteluun liittyviä ongelmia vastaajat olivat havainneet vähiten. Aineiston perusteella ei voi kuitenkaan päätellä, kuinka vakaviin eettisiin ongelmiin kyseiset tilanteet olivat lopulta johtaneet.

Taulukossa keskivaiheille sijoittuneet arvioinnin tulosten tarkoituksenmukainen väärinkäyttö ja arvioijien painostus tietynlaisen tuloksen aikaansaamiseksi sen sijaan ovat jo konkreettisempia ja vakavampia ongelmia.

## Eettisten ongelmien syntyyn vaikuttanut toimija

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kenen toiminnasta eettisesti ongelmallisten tilanteiden syntyminen aiheutui. Valmiita vastausvaihtoehtoja oli seitsemän ja lisäksi avoin vaihtoehto. Vastausvalintojen määrää ei rajoitettu. Nämä tulokset on esitetty kuviossa 21. Kaikkia vaihtoehtoja valittiin melko tasaisesti, mutta eniten valittiin vaihtoehtoa ”tilaajan toimesta”. Neljän vastaajan mukaan eettinen ongelma oli tapahtunut arvioijan toiminnasta johtuen, joten tämä vaihtoehto sijoittuu taulukon keskivaiheille.

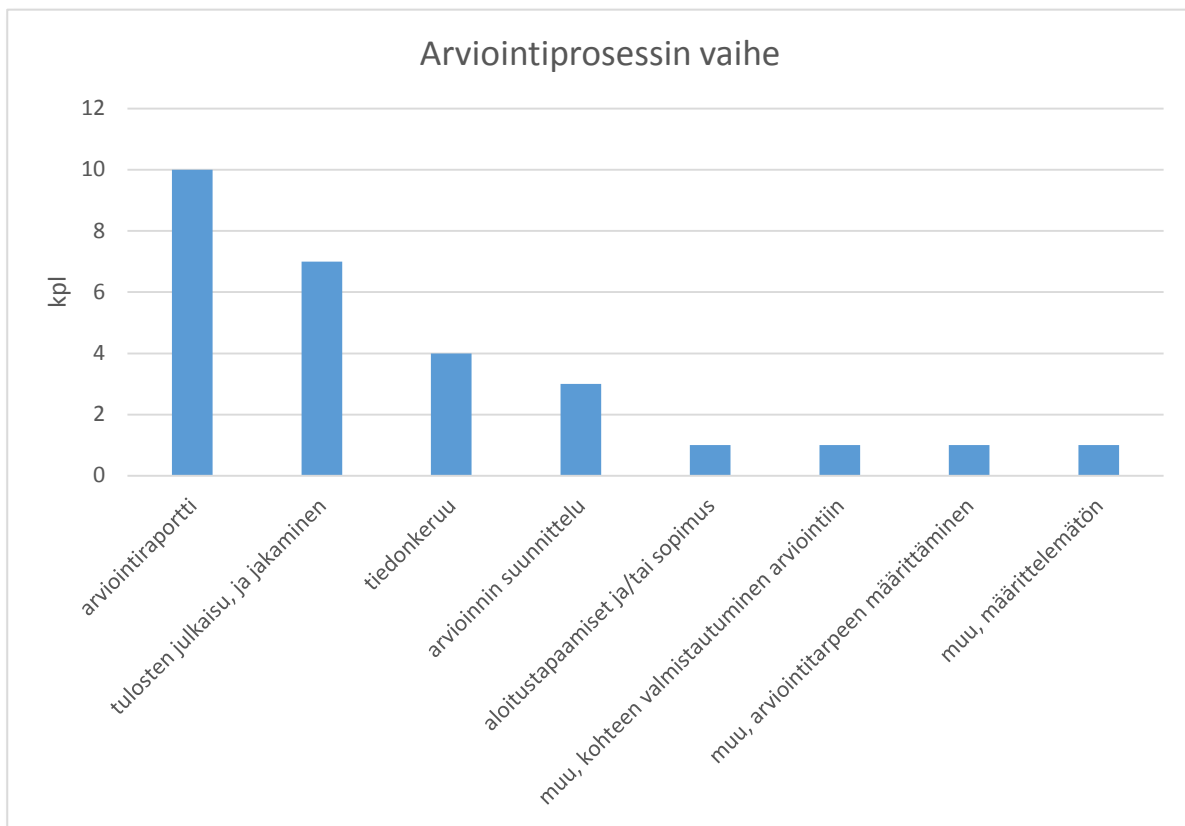


Kuvio 21. Osapuoli, joka aiheutti eettisesti ongelmallisen tilanteen

## Arviointiprosessin vaihe

Seuraavaksi kysyttiin, mihin arviointiprosessin vaiheeseen eettinen ongelma liittyi. Valmiita vastausvaihtoehtoja oli viisi ja lisäksi avoin vaihtoehto. Vastausvalintojen määrää ei rajoitettu. Tulokset ovat kuviossa 22. Tässä kysymyksessä nousi selkeästi esiin *raportointi* (10 vastaajaa) ja *tulosten julkaisu ja jakaminen* (7), vaikkakin kaikkia prosessivaiheita oli valittu. Valmiista vaihtoehtoista *aloitustapaamiset ja/tai sopimus* valittiin vain kerran. Avoimiin vaihtoehtoihin

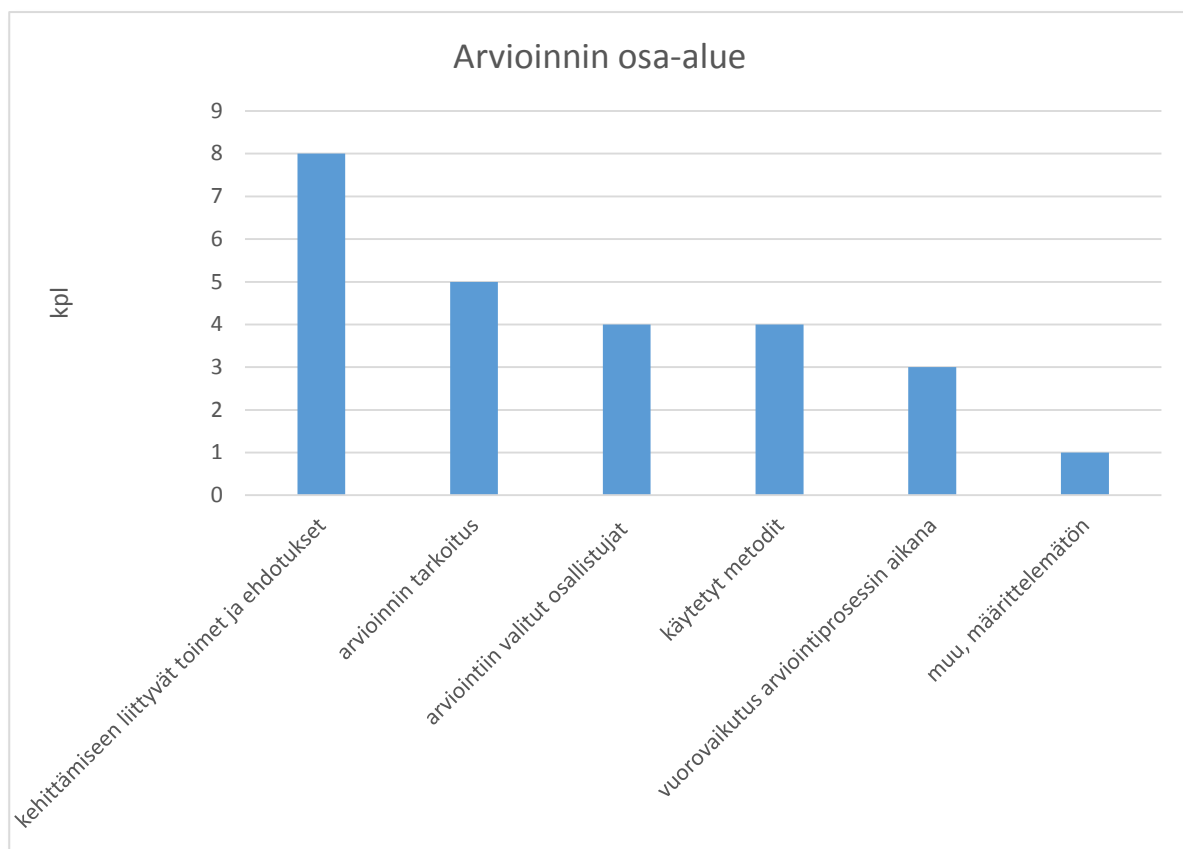
annettiin selitteiksi ”kohteen valmistautuminen arviointiin” sekä ”arviointitarpeen määrittäminen”.



Kuvio 22. Arviointiprosessin vaihe, jossa on esiintynyt eettisiä ongelmia

### Arvioinnin osa-alue

Kysymykseen *mihin arvioinnin osa-alueeseen eettinen ongelma yleensä liittyy*, annettiin viisi valmista vastausvaihtoehtoa sekä avoin vaihtoehto. Vastausvalintojen määrää ei rajoitettu. Kuviossa 23 ovat tämän kysymyksen tulokset. Selkeästi eniten valittiin vaihtoehtoa *”kehittämiseen liittyvät toimet ja ehdotukset”*, joka valittiin kahdeksan kertaa. Vähiten valintoja sai valmiista vaihtoehtoista *”vuorovaikutus arviointiprosessin aikana”*.



Kuvio 23. Arvioinnin osa-alue, johon eettinen ongelma liittyi

Analysoitaessa näiden kolmen kysymyksen – toimija, arviointiprosessin vaihe ja arvioinnin osa-alue – tuloksia havaittiin, että suurimmat ongelmat näyttäisivät liittyvän arvioinnin lopputuloksiin. Eettiset ongelmat aiheutuivat yleisimmin tilaajan toimesta, ne selkeästi liittyivät raportointiin ja arvioinnin tuloksena esitettyihin kehittämiseen liittyviin toimiin ja ehdotuksiin. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien empiiristen tutkimustulosten kanssa, joissa korostuivat raportointi ja arvioijiin kohdistunut painostus.

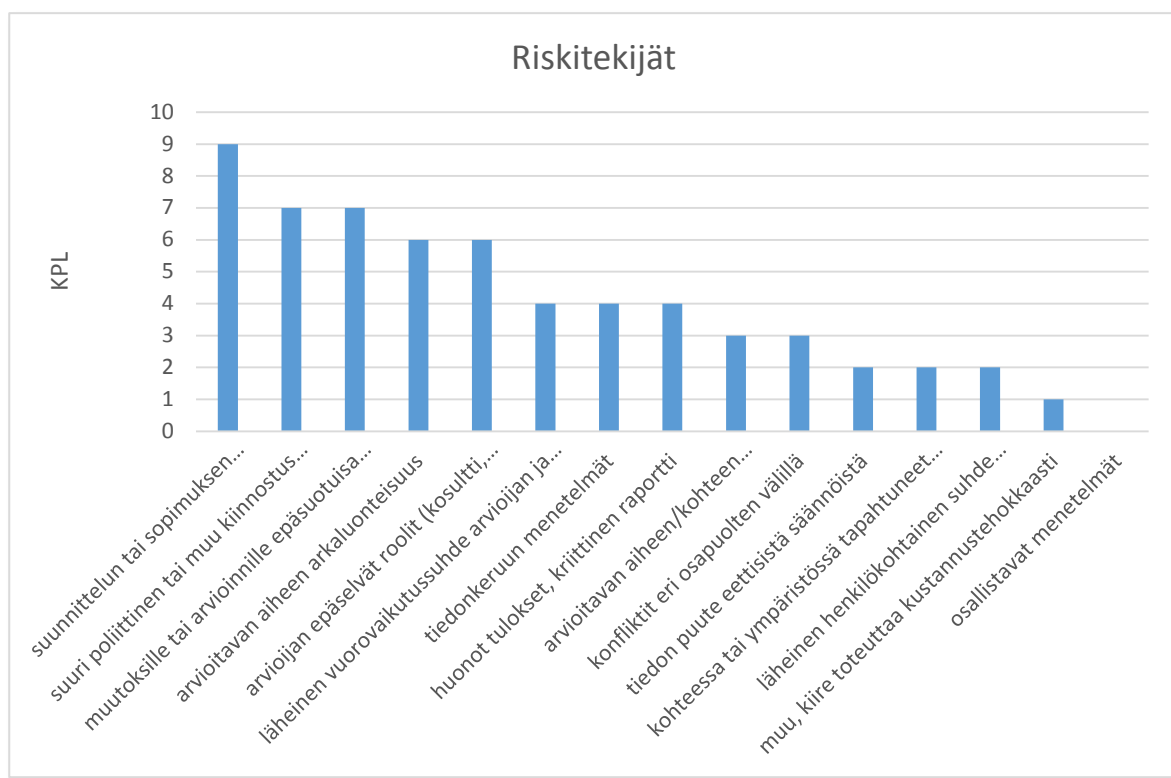
Vähiten ongelmia aiheutui sen sijaan arvioinnin kohteena olevan organisaation henkilöstön toimesta, vähiten niitä tapahtui aloitustapaamisissa ja harvimminkin ne liittyivät vuorovaikutukseen arviointiprosessin aikana.

### Tärkeimmät riskitekijät

Arvioijia pyydettiin merkitsemään tärkeysjärjestykseen viisi tärkeintä eettisiin ongelmiin vaikuttavaa riskitekijää. Mielenpitoet tärkeimmästä riskitekijästä jakaantuivat suuresti. Kaksi mainintaa tärkeimpänä riskitekijänä saivat vaihtoehdot *”suunnittelun tai sopimuksen*

*puutteellisuus”, ”läheinen vuorovaikutussuhde arvioijan ja kohteen välillä” sekä ”suuri poliittinen tai muu kiinnostus arviointikohdetta kohtaan”. Yksittäiset maininnat tärkeimmäksi riskitekijäksi saivat vaihtoehdot ”tiedon puute eettisistä säännöistä”, ”arvioijan epäselvät roolit”, ”muutoksille tai arvioinnille epäsuotuisa organisaatiokulttuuri kohteessa”, ”arvioitavan kohteen arkaluonteisuus”, ”huonot tulokset, kriittinen raportti” ja ”muu (kiire toteuttaa kustannustehokkaasti)”.*

Kun mukaan tarkasteluun otetaan myös muut tärkeät riskitekijät (sijat 2 - 5), tärkeimmäksi riskitekijäksi nousi *”suunnittelun tai sopimuksen puutteellisuus”* (kuvio 24). Lähes kaikki vaihtoehdot nousivat esiin, ainoastaan vaihtoehto *”osallistavat menetelmät”* ei saanut lainkaan mainintoja. Tästä ei voi kuitenkaan päätellä suoraan, että osallistavat menetelmät eivät välttämättä olisi arvioijien mielestä aiheuttamassa eettisiä ongelmia, se ei vain ole viiden tärkeimmän syyn joukossa.



Kuvio 24. Tärkeimmät riskitekijät arvioinnin eettisten ongelmien syntyyn



## 6.4 Kehittävän arvioinnin erityispiirteet

Haastatteluissa käsiteltiin niitä piirteitä, jotka ovat ominaisia kehittävälle arvioinnille ja jotka erottavat kehittävän arvioinnin muista arvioinnin tavoista. Aineistosta kerättiin kehittävää arviointia koskevat luonnehdinnat ja koottiin ne nelikenttään. Nämä luonnehdinnat on esitetty kuviossa 25 kuvaamalla, mitä kehittävä arviointi on ja mitä se ei ole, sekä vertaamalla, mikä kehittävässä arvioinnissa on samanlaista ja erilaista muihin arviointeihin verrattuna.

KEHITTÄVÄ ARVIOINTI	
SE ON	SE EI OLE
Lähestymistapa, näkökulma, viitekehys, työväline	Menetelmä
Osallistavaa, vuorovaikutteista, dialogista	Ulkopuolella olevaa
Kumppanuutta, konsultatiivista	Tulos- ja vaikutusarviointia tai tilivelvollisuutta ulossulkevaa
Läheistä, sisällä olevaa	Päälle liimattua tai ylimääräistä
Jatkuvaa, muuttuvaa, joustavaa, aktiivista	Vaikeaa, ihmeellistä
Reaaliaikaista	Mitä tahansa
Proaktiivista	
Prosessi	
Toiminnan muutosta ja kehittymistä tavoittelevaa	
SAMANLAISTA	ERILAISTA
Toteutuksen eettiset pelisäännöt	Tavoitteena aikaansaada (pysyvä) muutos
Soveltaa tieteellisen tutkimuksen menetelmiä	Tukee kohteen omaa kehittämistyötä ja prosesseja
Arvioinnin teorian, menetelmät ja työkalut	Synnyttää arvioivaa työtapaa kohteeseen
Arvioinnin rakenne ja viitekehys	Tuottaa tietoa joka hyödynnetään prosessin kuluessa, ei myöhemmin kehitysprojektissa.
Muutosteorian ymmärtäminen toiminnan perustana	”Judgement kriterialla” vähemmän merkitystä
	Arvon määrittäminen siirtyy kohteelle
	Arviointi tapahtuu toimenpiteiden rinnalla
	Kehittävässä arvioinnissa ei ole hypoteesia
	Raportointi tapahtuu arviointiprosessin sisällä
	Nopeampaa

Kuvio 25. Luonnehdintoja kehittävästä arvioinnista

Kehittävä arviointi on siis aineiston valossa hyvin dynaamista ja joustavaa, vuorovaikutteista ja kohteen tarpeista lähtevää, ja se on omanlaisensa lähestymistapa kehittämiseen ja arviointiin. Sen menetelmät perustuvat kuitenkin arvioinnin ja tieteellisen tiedon tuotannon yleisesti hyväksyttyihin menetelmiin ja niihin liittyviin käytäntöihin. Se ei ole ulkopuolelta annettu tyyli, vaan se pyrkii vahvistamaan kohteen omia valmiuksia arvioivaan työtapaan.

#### **6.4.1 Kehittämiseen liittyvät eettiset haasteet**

Kehittämistyöhön liittyviä eettisiä näkökulmia käsiteltiin kohdassa 5.3.1. Kehittämiseen liittyvät eettiset näkökulmat ja sokaistuminen yleisesti kehittämisen edistyksellisyyteen ja hyvien tarkoitusperien kaiken hyvittävään näköharhaan on myös kehittävään arviointiin liittyvä riski.

Myös tutkimusaineistossa tämä havainto tuli esille. Hyvänä esimerkkinä on eräässä haastattelussa pohdittu hankkeen relevanssin arviointi. Väli- tai loppuarvioinneissa voidaan todeta, että hanke lopetetaan, jos hanke vaikuttaa hyödyttömältä tuhlaukselta. Mutta voiko kehittävän arvioinnin sisältö johtaa tällaiseen päätelmään, kun sitä ajaa usko paremmin tekemiseen ja kehittymiseen? Onko kehittävä arviointi epäonnistunut, jos se ei pysty kehittämään hankkeesta elinkelpoista?

Toinen riski kehittämisessä on arvioijan samaistuminen liiaksi kehittämishankkeeseen. Sen lisäksi, että läheisellä vuorovaikutuksella ja usein pitkäkestoisen yhteistyön seurauksena arvioijan ja kohteen henkilöstön välille muodostuu side, side voi muodostua myös kehitettävään asiaan tai hankkeeseen. Tällöin hanke ja sen tavoitteet muodostuvat henkilökohtaisesti tärkeiksi ja kriittinen näkökulma unohtuu. Voi olla vaikea todeta keinojen tai tavoitteiden puutteet, jos on henkilökohtaisesti vakuuttunut asian tärkeydestä. Ohessa vaarana on jatkuvasti uusien kehittämiskohteiden ilmaantuminen, jolloin arviointitoimeksiantoa voidaan jatkaa loputtomasti.

Henkilökohtainen suhde kohteen henkilöstöön tai hankkeeseen voi myös johtaa oman roolin muuttumiseen osaksi projektitiimiä. Arvioija, jolla on runsaasti kokemusta kehittämistoiminnasta, saattaa löytää itsenä yhtäkkiä keskeltä projektitiimiä tekemässä kehitystyötä. Arvioija, joka ei täysin hallitse omaa rooliaan, tekee kaikkensa auttaakseen ylityöllistettyjä ystäviään, ja hänestä tulee näin lisäresurssi hankkeeseen.

#### **6.4.2 Läheiseen vuorovaikutukseen ja rooleihin liittyvät eettiset haasteet**

Kyselyn tuottamassa aineistossa arvioijan epäselvät roolit olivat neljänneksi (4.) tärkein ja läheinen vuorovaikutus arvioijan ja kohteen välillä kuudenneksi (6.) tärkein riskitekijä arvioinnin eettisyyden kannalta (ks. kohta 7.3.4 tärkeimmät riskitekijät).

Läheinen vuorovaikutussuhde arvioijan ja kohteen välillä on yleinen kehittävään arviointiin liitetty kritiikin aihe. Useat haastateltavat totesivat, että täysin ulkopuolisen arvioijan on helpompi olla kriittinen. Ulkopuolisen näkökulman säilyttäminen nähtiin tärkeänä. Ulkopuolisuuden koettiin olevan merkittävä lisäarvo, jonka arvioija tuo hankkeeseen. Toisaalta hyvään vuorovaikutukseen

pyritään, mutta sopivassa roolissa pysyminen edellyttää vankkaa ammattitaitoa. Tätä kuvailtiin vastauksissa tasapainoiluna ja lipsahduksina sekä oman rooliin hallintana.

Erityispiirteenä kehittävään arviointiin liittyen haastatteluissa nousi esille, että organisaatioissa on usein kehittämistyön yhteydessä tarvetta työnohjaukselle. Arviointi ja kehittäminen voivat nostaa esiin työyhteisössä piileviä ristiriitoja, jotka saattavat haitata arvioinnin tai kehittämistyön eteenpäin viemistä. Henkilöstölle tulee tarve purkaa ristiriitojen aiheuttamaa stressiä ja pahaa mieltä, ja kohteeksi valikoituu usein ulkopuolinen arvioija. Työnohjauksen tai terapian antaminen ei kuitenkaan kuulu arvioijan rooliin, ei ainakaan ilman soveltuvaa ammattitaitoa. Arvioijan eettisenä velvollisuutena nähtiin tällaisessa tilanteessa ongelman huomaaminen ja tarvittaessa organisaation ohjaaminen työnohjauksen pariin.

#### **6.4.3 Osallistamiseen liittyvät haasteet**

Osallistaminen on olennainen elementti kehittävässä arvioinnissa. Haastateltavien mukaan ammattitaitoiset arviointien tilaajat osaavat odottaa ja vaatia sitä kehittävältä arvioinnilta. Osallistavia menetelmiä on kuitenkin paljon, ja soveltuvan menetelmän valinta ja toteuttaminen vaatii perehtyneisyyttä. Menetelmiin liittyvät ongelmat näyttivät aineiston perusteella liittyvän pääasiassa juuri laatuun ja ammattitaitoon. Joskus asioita tehdään esimerkiksi kiireen tai välinpitämättömyyden vuoksi huolimattomasti. Toisaalta kaikki eivät välttämättä ole halukkaita osallistumaan, jolloin kaikkia mielipiteitä ei tavoiteta.

Varsinaisia eettisiä ongelmia liittyen osallistaviin menetelmiin löytyi aineistosta vain vähän. Tärkeimpänä huomiona oli luottamuksellisuuteen liittyvä riski, joka voi vuorovaikutukseen ja avoimuuteen kannustavassa ryhmätilanteen ilmapiirissä unohtua. Riskinä nähtiin myös, että osallistaminen voi olla hyvin näennäistä kuten kehittäminenkin.

Osallistavien menetelmien hyöty arviointiaineiston keräämisessä sai osakseen myös kritiikkiä. Esimerkiksi puutteellinen tietopohja, ryhmäpaineen vaikutus mielipiteisiin, halu miellyttää, esimies-alaisuudet ja työyhteisön ristiriidat voivat heikentää näin saadun aineiston laatua.

### **6.5 Yhteenveto**

Luvussa 6.1. käsiteltiin aiempia empiirisiä tutkimuksia ja todettiin, että niissä yleisimmät eettiset ongelmat liittyivät raportointiin, tulosten vääristelyyn ja väärinkäyttöön, sopimukseen ja joustamattomuuteen. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia. Myös tässä

tutkimuksessa raporttiin ja tuloksiin liittyvät asiat nousivat esille. Samoin nousivat esiin sopimuksiin liittyvät ongelmat ja joustamattomuus tilanteessa, joka vaatisi muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan. Arvioijat toivat myös jossain määrin esille kokeneensa painostusta raportin tai tulosten suhteen, mutta tämä seikka ei kuitenkaan noussut yli muiden kuten aikaisemmissa tutkimuksissa. Kysely- ja haastatteluaineiston tärkeimmistä huomioista on seuraavassa esitetty yhteenvedotaulukko (kuvio 26).

<b>Arvioinnin hyödyllisyys</b>	
Usko arvioivan työotteen tärkeyteen vahva	Arviointien ja kehittämisen inflaatio Kohdeorganisaatioiden henkilöstön väsyminen jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen Hankerahoituksen epäjatkuvuus Hyödynnetäänkö todella, muuttuuko mikään
<b>Standardien hyödyntäminen</b>	
Hyödyntäminen vaihtelevaa Suhtautuminen ristiriitaista	Standardien arvot tärkeitä, mutta konkreettinen apu vähäistä
<b>Eettisten ongelmien yleisyys</b>	
Yleistä, läsnä lähes jokaisessa arvioinnissa.	Luonteeltaan ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyvää Kuuluvat arkipäivään
<b>Eettiset ongelmat, niiden luonne ja tärkeimmät riskitekijät</b>	
Eniten tapahtunut: Arvioinnin toteuttamista ja luotettavuutta haitanneet tapahtumat (puutteet toimeksiannossa, ja sen joustamattomuus, sekä konfliktit), Kyseenalainen hyöty	Vähiten tapahtunut: Ongelmat luottamuksellisuudessa, yksityisyydensuojassa, yhteiskunnan edussa, arkaluonteisen datan käsittelyssä, sopimattomassa kohtelussa
Toimija, joka eniten vaikutti eettisen ongelman syntymiseen:	Tilaaja Organisaation/ohjelman johto Ulkopuoliset
Vaihe, jossa eettinen ongelma ilmeni:	Arviointiraportti Tulosten julkaisu ja jakaminen Tiedonkeruu
Osa-alue, jossa eettinen ongelma ilmeni:	Kehittämiseen liittyvät toimet ja ehdotukset
Tärkeimmät riskitekijät:	Suunnittelun tai sopimuksen puutteellisuus Suuri poliittinen tai muu kiinnostus Epäsuotuista organisaatiokulttuuri
<b>Kehittävän arvioinnin eettiset erityispiirteet</b>	
Kehittäminen	Usko kehittämisen hyvyyteen Arvioijasta tuleekin kehittäjä Samaistuminen itse hankkeeseen ja sen tavoitteisiin
Läheinen vuorovaikutus ja arvioijan roolissa pysyminen	On vaikeampaa olla kriittinen Ulkopuolisuuden säilyttäminen tärkeää Organisaatiossa tarve työnohjaukselle
Osallistaminen	Edellyttää ammattitaitoa Kaikki eivät halua osallistua Luottamuksellisuuden säilyttäminen ryhmätyöskentelyssä Näennäisosallistaminen Tulosten luotettavuus kyseenalainen

Kuvio 26. Yhteenvedo kysely- ja haastatteluaineiston havainnoista

Tässä tutkimuksessa muodostunut kuva kehittävän arvioinnin etiikasta on moninainen. Se ei pelkisty ainoastaan painostukseksi raportin sisältöä kohtaan. Vaikka vastaajat kokivat eettiset ongelmat jokseenkin yleiseksi ilmiöksi, ne kohdistuivat enimmäkseen lopputuloksiin. Tämä kertoo osapuolten erilaisista käsityksistä arvioinnin kohteesta. Sen sijaan eettisiä ongelmia esiintyi harvemmin luottamuksellisuuteen ja yksityisyydensuojaan, arkaluonteisen datan käsittelyyn tai sopimattomaan kohteluun liittyen.

Aineiston pohjalta tulkittiin kehittävän arvioinnin erityispiirteitä arvioinnin eettisten arvojen nelikentän kontekstissa. Nelikenttä ja muut tutkimuksen johtopäätökset esitellään seuraavassa luvussa.

## 7 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset. Varsinaisena tutkimuskysymyksenä tutkimuksessa oli, minkälaisia eettisiä näkökulmia liittyy julkisen hallinnon uudistamisessa käytettäviin kehittäviin arviointimenetelmiin. Vastaus kysymykseen on muotoutunut kolmen näkökulman kautta. Ensimmäiseksi, alaluvussa 7.1, kehittävän arvioinnin eettisyyttä pohditaan arvioijien kokemuksien kautta. Eettisten ongelmien luonnetta ja esiintymistapaa verrataan kehittävän arvioinnin erityispiirteisiin. Toiseksi, kehittävän arvioinnin erityispiirteitä verrataan arvioinnin arvoihin. Tästä tuloksena alaluvussa 7.2 esitetään kehittävän arvioinnin erityispiirteet sijoitettuna arvioinnin arvojen nelikenttään. Kolmanneksi, alaluvussa 7.3, käsitellään vielä kolme tekijää, jotka aineiston perusteella ovat merkittäviä eettisyyden toteutumisessa arvioinnissa.

### 7.1 Eettisyys kehittävässä arvioinnissa

Tutkimuksessa selvitettiin eettisten ongelmien esiintyvyyttä ja sitä, miten ne arviointeja tekeville näkyivät. Tutkimusaineistosta havaittiin, että kehittäville arvioinnille ominaiset piirteet – osallistaminen ja vuorovaikutus – vaikuttaisivat aiheuttavan vähän eettisiä ongelmia arvioinneissa. Vähiten ongelmia aiheutui arvioinnin kohteena olevan organisaation henkilöstön toimesta, vähiten niitä tapahtui aloitustapaamisissa ja harvimmin ongelmat liittyivät vuorovaikutukseen arviointiprosessin aikana.

Ongelmallisimpia olivat sen sijaan tilaajan toiminta, loppuraportointi ja kehittämisehdotukset. Näillä on kehittävässä arvioinnissa hieman erilainen rooli kuin muissa arvioinneissa. Sen vuoksi esimerkiksi raportointiin liittyvät eettiset ongelmat voivat kehittävässä arvioinnissa olla harvinaisempia. Myös arvioijien painostus tietynlaisen tuloksen saamiseksi tai raportin muuttamiseksi on todennäköisesti vähäisempää, koska kehittävän arvioinnin määrittelyt ja tulokset muodostuvat yhteistyössä kohteen kanssa. Vaikka kehittävään arviointiin voi sisältyä myös tilivelvollisuuden toteamiseen liittyviä elementtejä, kehittävää arviointia ei ehkä koeta samalla tavalla uhaksi, ja paineet ”hyvän” tuloksen saamiseksi ovat vähäisempiä.

Samoin on epätodennäköistä, että kehittävää arviointia tilattaisiin kohteeseen, jossa arvioinnin tulos on jo tiedossa tai siltä odotetaan jotain tiettyä tulosta. Haastattelujen mukaan joskus kysytään tällaisia ”terminaattoriarviointeja”, jolloin tilaaja on jo päättänyt, että jokin hanke

lopetetaan. Arvioinnilla halutaan vain legitimoida kyseinen päätös. Tällaisessa tilanteessa arviointiin ja raportointiin kohdistuu vääränlaisia odotuksia, jotka johtava eettisiin ongelmiin. Merkittävä tekijä on tällöin kehittävän arvioinnin yhteistyömuodot arvioinnin suunnitelman, tavoitteiden, menetelmien, tulosten käsittelyn ja yleisesti koko prosessin osalta, jolloin ei pääse syntymään väärää odotuksia ja pettymyksiä. Jatkuvalle kommunikoinnille ja vuorovaikutuksella arvioinnin aikana pyritään takaamaan, ettei raportin sisältö ja kehitysehdotukset tule kenellekään yllätyksenä.

Kehittävässä arvioinnissa eniten eettisiä ongelmia aiheuttavien tilanteiden merkitys on siis erilainen. Kehittävä arviointi tuntuu myös sopivan hyvin nykyaikaiseen johtamiskäsitykseen, ja – erään haastateltavan sanoin – siihen onkin helppo liittää kaikki kehittämisen ja johtamisen muotisanat, kuten co-creation, osallistaminen ja tiedolla johtaminen.

On selvää, että myös kehittävässä arvioinnissa on omat riskinsä ja etiikkaan liittyviä ongelmallisia asioita. Näitä ovat ainakin kehittämiseen, vuorovaikutukseen, osallistamiseen ja rooleihin liittyvät eettiset ongelmat ja riskit. Näiden ongelmien luonne tekee niistä vaikeasti havaittavia ja käsiteltäviä. Kyseiset asiat liittyvät ihmisten välisiin suhteisiin, ja ne voivat olla yleisiä ja arkipäiväisiä tilanteita, joiden eettisiä vaikutuksia ei välttämättä ajatella.

### **Kehittävän arvioinnin erityispiirteiden eettiset haasteet**

Kehittämisessä arvioinnin eettiset haasteet voivat liittyä ainakin tavoitteen määrittelyyn. Muutos voi olla yhdelle hyvä ja toiselle huono. Voidaan myös kysyä, kuinka paljon on uhrattava tavoitteen saavuttamiseksi sekä pohtia, kuinka pysyviä ja vaikuttavia tuloksia kehittämisprojekteilla voidaan saada aikaan. Nykyisen verkostomaisen tietoyhteiskunnan tapana on toteuttaa kehittäminen projekteina ja hankkeina. Voidaan kysyä, pitäisikö kehittämistä tapahtua enemmän suoralla budjettirahoituksella ja normaalina työhön kuuluvana elementtinä. Näin kehittämisestä tulisi pysyvämpää ja muutosten toteuttaminen ei loppuisi hankerahojen loppumiseen. Pyrkiikään kehittävä arviointi juurruttamaan arvioivaa työtettä työyhteisöön myös normaaliksi työtavaksi. Tilintekovastuullinen arviointi on perinteisesti voinut tarttua tällaiseen aiheeseen ja tuoda kriittisesti esiin, että hanke ehkä olisi syytä toteuttaa täysin toisin. Mutta onko kehittämiseen sidotulla arvioinnilla aina riittävät välineet tähän?

Osallistavat menetelmät edellyttävät osaamista ja kiinnostusta niiden soveltamiseen. Huonosti toteutettu osallistaminen voi johtaa ongelmiin, ja vain näennäisesti toteutettu osallistaminen on

myös eettisesti väärin. Vuorovaikutus ja osallistaminen voivat nostaa esiin luottamuksellisuuteen liittyviä asioita. Luotettavuus puolestaan tulee varmistaa riittävällä menetelmällisellä triangulaatiolla. Osallistaminen sitouttaa kohdetta arviointiprosessiin ja sen tuloksiin, jolloin arviointiin liittyvää vastuuta siirtyy kohteelle. Tähän voi liittyä eettisiä ongelmia esimerkiksi osaamisen suhteen. Kaikki eivät välttämättä halua osallistua, mikä voi heijastua tuloksiin monin tavoin. Osallistumisesta voi tulla piinaava pakko. Näennäisosallistaminen saa tällöin parikseen näennäisosallistumisen.

Monet haastatellut arvioijat kertoivat työnohjauksen tarpeesta työpaikoilla, ristiriidoista ja konflikteista, joita arvioinnin aikana saattoi nousta esiin. Tämä heijastui usein erityisesti osallistaviin menetelmiin ja vuorovaikutukseen. Arvioijan eettisenä velvollisuutena nähtiin kyky havaita kyseiset ongelmat ja varmistua, että ne tulevat asianmukaisesti hoidetuksi. Arvioijan roolina ei nähty näiden ongelmien ratkaisemista. Osallistamiseen vaikuttaisi siten liittyvän itse asiassa melko paljon eettisiä näkökulmia, joista ei näkyvästi keskustella. Osallistamiseen voi liittyä samantyyppinen positiivisuuden harha, josta Seppänen-Järvelä ja Vataja (2013) kirjoittavat kehittämisen hyvää tekevänä eetoksena (vrt. luku 5.3.1).

Kehittävässä arvioinnissa kohde myös itse määrittelee tulosten arvon. Arvon määrittäminen on kuitenkin yleensä ollut arvioijan tehtävä. Tämä johtaakin pohtimaan arvioijan muuttunutta roolia. Arvioijan rooliin aikaisemmin kuuluneita vastuualueita on osittain siirtynyt kohteelle, ja samalla arvioijalle on tullut uusia rooleja kehittämistyön muilta osa-alueilta. Vaikka arvioijan rooli kehittävässä arvioinnissa on läheinen kohteen kanssa, ulkopuolisen näkökulman tuominen kehittämisprojektiin on arvioijan tärkeimpiä panostuksia. Yksi haastateltava kuvasi arvioijan roolin hämärtymistä rakastumisella arvioitavaan projektiin ja ihmisiin, jotka siinä toimivat. Tasapainoilu eri tilanteissa ja oman roolin hallinta on vaativampaa kehittävässä arvioinnissa, koska mahdollisuuksia erehtymiseen on enemmän.

## **7.2 Kehittävän arvioinnin suhde arvioinnin eettisiin arvoihin**

Luvuissa 4.2.2 ja 4.2.3 käsiteltiin arvojen nelikenttää, ensin Laitisen autenttisen evaluaatioetiikkaan liittyen ja sitten Atjosen työstämänä taulukkona, johon oli yhdistetty Kitchenerin eettiset periaatteet.<sup>8</sup> Arvojen nelikentässä arvioijaan liittyi arvo totuus, arvioinnin kohteeseen

---

<sup>8</sup> Tulkitsen arvojen nelikentän alkuperäksi Suomen arviointiyhdistyksessä toteutettua arvioinnin etiikkaan liittyvää työryhmätyöskentelyä. Tästä ensimmäinen viittaus on Virtanen & Laitinen 2004. Sen jälkeen sekä Atjonen (2007) että



oikeudenmukaisuus, arviointiprosessiin osaaminen ja yhteiskuntaan vastuullisuus. Seuraavassa (kuvio 27) on tulkittu haastattelu- ja kyselyaineiston pohjalta kehittävän arvioinnin erityispiirteitä tämän saman arvojen nelikentän mukaan. Osassa haastatteluista tätä aihetta käsiteltiin kyseisten arvojen kautta, kun taas osassa haastatteluista aihetta sivuttiin muiden kysymysten yhteydessä. Lomakekyselyssä tähän liittyviin kysymyksiin vastasi yhdeksän henkilöä.



Kuvio 27. Kehittävän arvioinnin erityispiirteet arvioinnin eettisten arvojen nelikentässä

Haastateltavat kokivat ongelmalliseksi arvojen nelikentän arvioijaan liitetyn arvon totuus. ”Mikä on totuus?” ja ”Totuuteen ei päästä” olivat tyypillisiä ensimmäisiä vastauksia. Todettiin myös, että ”arviointi ei etsi totuutta vaan arvoa”. Haastatteluissa puhe totuudesta toi ennemminkin esille ristiriidat eri tahojen totuuksista kuin sen tiedontarpeen, mitä varten arviointia ylipäänsä tarvitaan. Arvioinnin merkitys kehittämistyölle on tietoperusteisuus. Kehittävän arvioinnin etiikassa arvioijaan liittyikin siksi tiedon elementti. Tämä ei tarkoita, että arvioijalla olisi kaikki tieto, vaan sitä että arvioija tuo tiedon tuottamiseen liittyvät tieteelliset menetelmät osaksi kehittämistä.

Laitinen (2008) viittaavat ”Suomen arviointiyhdistyksen arvojen nelikenttään”. Atjosen käyttämä artikkeli Arviointietiikkaa ei ole enää saatavilla yhdistyksen internetsivuilla. Ks. myös alaviite luvussa 4.2.2. Atjonen ja Laitinen ovat kuitenkin kuvanneet arvojen nelikentän keskenään samalla tavalla.

Tieteellisten menetelmien soveltaminen liittyy osaamiseen, mutta tässä mallissa arviointiprosessin osaamisella tarkoitetaan vuorovaikutuksen osaamista. Vuorovaikutus, dialogi, on se elementti, joka kehittävässä arvioinnissa on ratkaisevassa roolissa. Osallistaminen ja tieteelliset tiedonhankinnan toimet eivät edistä kehittämistä, jos vuorovaikutus epäonnistuu. Aito luottamukseen perustuva vuorovaikutus vaatii taitoa: kykyä kuulla ja tulla kuulluksi sekä kykyä rakentaa yhteistä näkemystä. Vuorovaikutustaito liittyy myös eettisyyden toteutumiseen arvioinnissa. Hyvässä vuorovaikutuksessa syntynyt, yhteisesti jaettu käsitys arvioinnin eettisistä periaatteista ehkäisee useita eettisesti hankalia tilanteita.

Oikeudenmukaisuus on arvioinnin kohteeseen liittyvä arvo. Kehittävän arvioinnin kontekstissa se tarkoittaa oikeutta osallistua arvioinnin määrittelyyn ja toteuttamiseen. Oikeudenmukaisuutta arvioinnin kohdetta kohtaan on luottamuksellisuuden säilyttäminen myös osallistavissa ja vuorovaikutteisissa tilanteissa.

Arvioinnilla on vastuu myös yhteiskuntaa kohtaan. Kehittävässä arvioinnissa se tulee esiin kehittämistyön kautta. Arvioinnin vastuuta on varmistaa, että kehittäminen kohdistuu todellisiin ongelmiin ja että kehittäminen on vaikuttavaa; se muuttaa toimintaa haluttuun suuntaan. Arvioinnin vastuuta on myös kehittämis-, projekti- ja hanketyön tilinteko yhteiskuntaa kohtaan.

### **7.3 Sopiminen, luottamus ja herkkyyys**

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, ja näiden teemojen mukaisena tuloksena on esitetty luvussa 6 tutkimusaineiston analyysi. Haastatteluissa tuli esiin kolme sellaista aihetta, jotka on syytä käsitellä vielä erillisenä kokonaisuutena. Kyseiset asiat vaikuttavat olevan ratkaisevassa roolissa arvioinnin eettisyyden toteutumisessa. Nämä aiheet ovat sopiminen, luottamus ja herkkyyys.

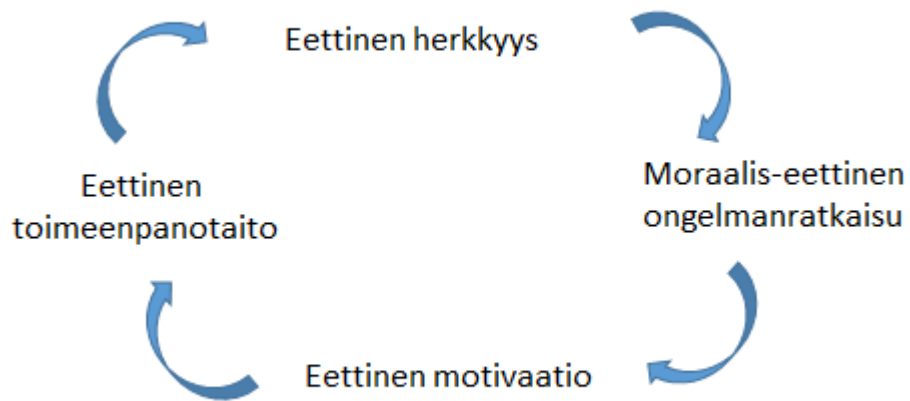
Suunnittelun tai sopimuksen puutteellisuus nousi kyselyn perusteella tärkeimmäksi riskitekijäksi. Sen valitsi yhdeksän kahdestatoista vastaajasta. Puutteellinen sopimus, joustamaton sopimus tai liian tiukasti sopimuksessa pitäytyminen ovat kaikki aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyjä ongelmia, jotka voivat johtaa laatu-, luotettavuus- tai eettisiin ongelmiin. Sopimus voidaan nähdä teknisenä toimenpiteenä, kirjallisena dokumenttina, ja silloin on vaarana ajautua edellä mainittuihin ongelmiin.

Sopimusta tärkeämpää olisi keskittyä itse sopimiseen. Arvioinnin alussa on tärkeää luoda yhteinen näkemys arvioinnin tarkoituksen ja kulun lisäksi eri osapuolien rooleista, vastuista ja velvollisuuksista. Owen pitää tärkeänä eettisten normien läpikäymistä nimenomaan arvioinnin alussa. Tämä ehkäisee ongelmien syntymistä myöhemmin, ja toisaalta ohjelman johto tulee niistä todennäköisemmin tietoiseksi. (Owen 2007, 167.) Normien tai standardien läpi kahlaamista tärkeämpää olisi kuitenkin päästä yhteisymmärrykseen niiden merkityksestä juuri kyseisessä arviointitoimeksiannossa. Tällainen eettisten reunaehtojen sopiminen tulisi myös uudistaa arvioinnin kuluessa, ei ainoastaan tarpeen mukaan, vaan ennakoivasti. Sopimisen merkitys on luonnollisesti ollut jo pitkään tiedossa. Se on yksi kehittävän arvioinnin kantavista ajatuksista. Tutkimuksen haastattelujen perusteella sen merkitys eettisyyden toteutumisen kannalta on hyvin tiedostettu ja myös osin käytössä käytännön arvioinneissa.

Hyvä sopimisen kulttuuri edellyttää luottamusta, mutta se myös edelleen rakentaa sitä. Arvioinnissa tai tutkimuksessa on luonnollisesti luottamuksellisuuteen liittyviä elementtejä. Luottamuksellisen tiedon säilyttämisestä on ohjeita, ja haastatellulle luvattua luottamuksellisuutta ei rikota. Mutta luottamus liittyy myös yleensä ihmisten väliseen kanssakäymiseen ja vuorovaikutukseen. Kaikki osapuolet voivat luottaa toisen ammatillisuuteen ja sopimuksen pitävyyteen. Voidaan luottaa, että tarvittaessa ongelmat ratkaistaan hyvässä yhteisymmärryksessä sopimalla. Myös tämä on kehittävän arvioinnin keskeinen osatekijä.

Eettisesti kestävä toiminta edellyttää herkkyyttä havaita eettiset haasteet eri tilanteissa. Jotkut henkilöt ovat herkempiä havaitsemaan eettisiä ongelmia. Eettisen herkkyyden merkitys tulee esille esimerkiksi Juujärvi ym. muodostamassa kuvauksessa ammattieettisen toiminnan osatekijöistä. Se perustuu Restin eettisen toiminnan malliin (Juujärvi ym. 2007).

Mallissa (kuva 28) eettinen herkkyyks on perustana sille, että eettinen ongelma tulee ylipäänsä havaituksi. Tämä edellyttää empatiakykyä ja taitoa tunnistaa monimutkaiset eettiset tilanteet. Myös oman aseman ja vaikutteiden reflektointi on tärkeää sekä kyky ymmärtää miten oma tai jonkun muun toiminta vaikuttaa toisiin. Moraalis-eettinen ongelmanratkaisu tarkoittaa eri ratkaisuvaihtoehtojen pohtimista, kun eettinen ongelma on havaittu. Ongelmanratkaisuun vaikuttavat sekä henkilökohtaiset arvot ja moraalit, että ammattieettiset arvot ja säännöt. Lisäksi prosessissa vaaditaan motivaatiota toimia eettisesti ja rohkeutta sekä kykyä toteuttaa ongelmanratkaisun mukainen eettinen toiminta. Jos yksikin näistä osatekijöistä puuttuu, eettinen toiminta ei toteudu. (mt, 20–30.)



Kuvio 28. Ammattieettisen toiminnan osatekijät (Juujärvi ym. 2007, 20)

Arviointitoiminnassa tarvitaan yhtälailla herkkyyttä havaita ja tunnistaa eettisten ongelmien ja riskien olemassaolo. Lisäksi on tärkeää huomata, että moraaliseettisen ongelmaratkaisun perustana vaikuttavat sekä henkilökohtaiset arvot ja moraalit että myös ammatilliset arvot ja periaatteet. Tästä syystä julkilausutut eettiset säännöt puolustavat paikkaansa myös arvioinnissa.

## 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA JA LOPPUSANAT

Tutkimuksen viimeisessä osiossa arvioidaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Lisäksi pohditaan sitä, mikä jäi selvittämättä eli ehdotetaan jatkotutkimusaiheita kehittävään arvioinnin eettisyyteen liittyen.

### 8.1 Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi

Hirsjärvi ym. toteaa, että tutkimuksen luotettavuuteen liitetään käsitteet reliaabelius ja validius. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Tulosten tulisi olla samanlaisia, kun mittaus toistetaan. Validius tarkoittaa sitä, onko mitattu tai tutkittu oikeaa asiaa. Reliaabelius ja validius ovat pääsääntöisesti kehitetty kvalitatiivista tutkimusta varten, ja käsitteiden käyttö kvantitatiivisessa tutkimuksessa on vaihteleva. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulisi kuitenkin jollakin tasolla arvioida. (Hirsjärvi ym. 2013, 231–233.)

Tämä tutkimus kategorisoidaan laadulliseksi tutkimukseksi. Vaikka kyselyllä saatiin kerättyä numeeristakin dataa, se analysoitiin käyttäen laadullista analyysia. Sen vuoksi varsinaisia mittarin reliabiliteetin ja validiteetin arviointia, kuten ne kvantitatiivisessa tutkimuksessa toteutetaan, ei ollut tarpeen tehdä. Sen sijaan seuraavassa arvioidaan tutkimusaineiston luotettavuuteen muulla tavoin vaikuttaneita tekijöitä.

Tässä tutkimuksessa empiirinen tiedonkeruu toteutettiin kyselyllä ja haastattelulla. Kysely toteutettiin Suomen arviointiyhdistyksen vuosiseminaarin yhteydessä. Tilaisuudessa kerrottiin kyselystä ja pyydettiin vastaamaan siihen sopivan tauon aikana. Kohteena oli noin 30 henkilön seminaariosallistujien joukko, joista yhdeksän henkilöä vastasi kyselyyn. Lisäksi kolme henkilöä, jotka eivät olleet seminaarissa, vastasi kyselyyn myöhemmin. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan, ja yksi haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluna. Kyselyyn vastanneet ja haastateltavat olivat osin samoja henkilöitä.

Aineiston laatua heikentää siten kaksi tekijää. Ensinnä kyselyn pieni vastausmäärä vähensi analysointimahdollisuuksia kyselyaineiston pohjalta. Laajemmalla aineistolla olisi voitu tutkia taustamuuttujien (koulutus, ikä, taustaorganisaatio tms.) suhdetta käsityksiin eettisistä ongelmista. Kyselyaineiston pieni määrä ei merkittävästi heikennä koko tutkimuksen laatua, koska kysely oli tarkoitettu haastatteluja täydentäväksi aineistoksi. Kyselyn vastausaineistoa olisi voitu kerätä lisää esimerkiksi sähköpostitse lähetetyllä massakirjeellä. Tätä ei toteutettu, koska

haastattelut olivat jo käynnissä eikä aineiston määrän kokonaisuudessaan arvioitu jäävän liian pieneksi.

Koko aineiston luotettavuutta heikentää – kyselyn suppean vastausmäärän lisäksi – kyselyn ja haastattelujen kohdistuminen yhteen vastaajajoukkoon. Sekä kyselyyn vastanneet että haastateltavat olivat todennäköisesti lähes kaikki arviointiyhdistyksen jäseniä. On mahdollista, että tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat tietoisempia eettisistä kysymyksistä kuin sellaiset arvioijat, jotka eivät kuulu yhdistykseen tai eivät osallistu aktiivisesti tapahtumiin. He saattoivat olla myös koulutetumpia kuin muut arvioijat tai heistä tavallista useammalla oli tutkijatausta. Arviointiyhdistyksen toiminnassa aktiivisesti mukana olevat ovat saattaneet myös käsitellä aihetta aikaisemmin yhdessä, jolloin heille on voinut muodostua keskenään samansuuntaisia käsityksiä aiheesta. Osa haastateltavista vastasi myös kyselyyn, jolloin sama näkemys on saattanut toistua sekä haastattelu- että kyselyaineistossa. Käytännössä tällainen liiallinen painotus voisi näkyä eettisten ongelmien yleisyyttä sekä standardien hyödyntämistä koskevista avoimista kysymyksistä, joita käsiteltiin sekä kysely- että haastatteluaineiston perusteella. Muut kyselyn kohdat olivat erillisiä haastatteluaineiston aiheista.

Ryhmähaastatteluna toteutetussa haastattelussa oli mukana kaksi saman työnantajan edustajaa. Muutoin kaikki haastateltavat toimivat eri työpaikoissa. Usealla haastatellulla oli kuitenkin ollut aiemmin yhteinen työnantaja, millä seikalla saattoi olla vaikutusta vastauksiin. Arvioinnin toimiala on Suomessa kasvanut vasta viime vuosikymmeninä, ja alan suhteellinen pienuus näkyy vielä hyvin verkottuneissa arvioijien henkilösuhteissa. Tutkimuksen kannalta haastateltavat edustivat arvioinnin kenttää melko monipuolisesti. Haastateltavilla oli arvioija-, rahoittaja-, tutkimus- ja koulutuskokemusta, ja mukana olivat niin säätiöiden, virastojen kuin rahoittajienkin näkökulmat.

Yhdistyksen jäsenyys ja yhtenevät työtaustat voivat kapeuttaa saatua aineistoa. Aktiivinen ammatillinen yhdistystoiminta voi kuitenkin ylläpitää ja kehittää kriittistä ajattelua ja ammattiosaamista. Se puolestaan saattoi näkyä rikkaampana aineistona ja syvällisempinä näkemyksinä. Omasta näkökulmastani, tutkimuksen tekijänä, aineisto ei ole kapea. Se on monipuolinen ja vaihteleva. Keskustelun tyyli vaihtelivat haastattelusta toiseen, samoin esille tulleet asiat. Aineistoa oli myös riittävästi. Se mahdollisti analysoinnin teemoittain ja päätelmien tekemisen. Samat aiheet toistuivat keskusteluissa riittävän usein. Aineisto ei ollut kuitenkaan liiallinen ja mahdollisti näin tehokkaan analysoinnin ja tutkimuksen loppuun saattamisen.

Eskola ja Suoranta toteavat, että luotettavuuden kriteereinä kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi uskottavuutta, siirrettävyyttä, varmuutta ja vahvistuvuutta. Luotettavuus joka tapauksessa rakentuu koko tutkimusprosessin aikana, ja analyysin kattavuus sekä työn luotettavuus ovat jatkuvan tarkastelun alaisia. (Eskola & Suoranta 2014, 209–235.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty täsmällisin viittauksin tuomaan esiin ne arvioinnin ja etiikan teoriat, joiden perusteella empiirinen tutkimus toteutettiin. Tulokset ja johtopäätökset on tehty perustuen mainittuun teoriaan sekä kerättyyn aineistoon, jonka luotettavuutta edellä on arvioitu. Työskentelyssä on pyritty noudattamaan huolellisuutta, ja itsekritiikkiä on harjoitettu koko tutkimusprosessin ajan. Tämän pohdinnan tuloksena ei ole tullut esiin mitään tutkimuksen luotettavuutta heikentäviä asioita. Kaikki tutkimuksen vaikuttaneet tekijät on tuotu rehellisesti esiin, ja lukijalle on näin annettu mahdollisuus arvioida tutkimuksen laatua.

## **8.2 Lopuksi**

Arviointiin liittyvät eettiset haasteet ovat edelleen mielenkiintoisia. Tämä tutkimus ei tehnyt sitä tyhjäksi. Jatkossa voidaan kyselyllä selvittää laajemman joukon näkemyksiä eettisistä kysymyksistä ja myös pitkittäistutkimus voisi olla mielenkiintoinen. Uutta näkökulmaa löytyisi puolestaan kohdistamalla tutkimus asiakkaan, organisaation tai tilaajien näkemyksiin. Nyt vallinnut näkökulma on ollut arvioijalähtöinen, mikä tuo tuloksiin omanlaistaan sävyä. Arvioijan on ehkä helpompi syyttää tilaajaa eettisten pelisääntöjen rikkomisesta kuin itseään. Tasapuolisuuden vuoksi myös tilaajien, kohteiden ja muiden arvioinnin asiakkaiden ääni olisi hyvä saada paremmin kuuluviin.

Kirjallisuuden, standardien ja aikaisempien tutkimustulosten pohjalta arvioinnin etiikka vaikutti aluksi sekalaiselta joukolta arvoja, standardeja, julistuksia ja mielipiteitä. Se kuhisi arvioijaan kohdistuvaa painostusta ja huonoa johtamista, vääriä ratkaisuja ja epäoikeudenmukaisuutta. Kokonaisuuden hahmottaminen hankaloituu pirstaloituneen arvioinnin kentän vuoksi.

Kehittävä arviointi on arviointialan vastaus nykyisen yhteiskunnan vaatimuksiin. Laitisen mukaan postimodernia nykyaikaa kuvaa joustavuus, käytännöllisyys, poikkeukset, vaihtelevat ratkaisut sekä ristiriitaiset vaatimukset. (2008, 206–209.) Myös Patton (2011, 4-9) toteaa, että monimutkaisuus on hyväksyttävä osana nykyistä kulttuuria sen sijaan, että se yritettäisiin kieltää tai että sitä yritettäisi hallitsemalla yksinkertaistaa. Arvioinnin luotettavuuteen liittyvään kritiikkiin Roininen muistuttaa, että kyseessä on arvioijan henkilökohtainen maine ja uskottavuus. Käyttäjälähtöisessä arvioinnissa arvioijan osaaminen on laajan ryhmän testattavana.

Käyttäjälähtöisen arvioijan yksi suoranainen velvollisuus on pitää esillä käyttäjätahojen kanssa sekä valtapoliittisten väärinkäyttöjen riskejä että arvioijalta odotettavia eettisiä pelisääntöjä. (Roininen 2012, 186.)

Tutkimusaineiston perusteella välittyi sama kuva. Eettisistä asioista ollaan kiinnostuneita, toisaalta ollaan myös huolestuneita keskustelun vähäisyydestä. Moni kokee eettiset asiat vaikeiksi ja hieman vieraiksi. Arkipäiväisten ongelmien tavallisuus eivät useinkaan yhdisty ihmisten mielessä etiikkaan. Eettisiä asioita tulee siis jatkossa pitää esillä. On mahdollista, että tämän tutkimuksen pienet interventiot kyselyn, haastattelujen ja tulosten julkaisun muodossa voivat herätellä myös arvioijia pohtimaan eettisiä asioita työssään. Selvää on, että todella suuri vaikutus saadaan ainoastaan lisäämällä etiikkaa jo koulutukseen.



## LÄHTEET

- American Evaluation Association 2004. Guiding Principles for Evaluators. Saatavilla: <http://www.eval.org/p/cm/ld/fid=51>. Käytetty 27.7.2015.
- Aalto-Kallio, M 2014. Arvioivaa toimintakulttuuria rakentamassa. Teoksessa Aalto-Kallio, Haake & Saarinen. Arvioiva toimintakulttuuri järjestöarkeen opas kokonaistoiminnan arviointiin. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys, Helsinki. 9-34.
- Aaltonen, T. & Junkkari, L. 2003. Yrityksen arvot ja etiikka. WSOY, Helsinki.
- Adelman, C. 1984. The politics and ethics of evaluation. Croom Helm, London & Cranberra, ST. Martin's Press, New York.
- Ahola, A. 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Viinamäki, L., Saari, E. & Ahola, A. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Tammi, Helsinki. 47-72.
- Ahonen, P. 2013. Arviointitoiminnan institutionalisoitumisen erityispiirteet Suomessa. Teoksessa Ollila, S. & Raisio, H. (toim.) Hyvinvointijärjestelmät muuttuvassa toimintaympäristössä juhlakirja professori Pirkko Vartiaisen 60-vuotisjuhlan kunniaksi. Vaasan yliopisto, Vaasa. 114-134.
- Alasoini, T. 2006. Osallistava ohjelmallinen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, Helsinki. 35-52.
- Alasoini, T. 2005. Työelämäinnovaatiot tutkimusavusteisen ja ohjelmallisen kehittämisen kohteena. Teoksessa Alasoini, T., Ramstad, E. & Rouhiainen, N. Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 40. Työministeriö, Helsinki. 43-70.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere.
- Alkin, M.C. 2004. Evaluation roots tracing theorists' views and influences. Sage, Thousand Oaks.
- Alkin, M.C. 2013. Evaluation roots a wider perspective of theorists' views and influences. Sage, Thousand Oaks.
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittäminen. Akatiimi, Hamina.
- Arnkil, R. 2006. Hyvien käytäntöjen levittäminen EU:n kehittämisstrategiana. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, Helsinki. 55-72.
- Atjonen, P. 2007. Hyvä paha arviointi. Tammi, Helsinki.
- Banks, S. 2006. Ethics and values in social work. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Bardy, M. 2006. Epilogi: Mitä me teemme - kun kehitämme? Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, Helsinki. 269-282.

- Bulmer, M. 2004. Editor's introduction: Questionnaires - An Overview. Teoksessa Bulmer (toim.) Questionnaires volume I. Sage Publications, London. XIIV-XXVIII
- Chelimsky, E. 1985. Program evaluation patterns and directions. American Society for Public Administration ASPA, Washington, D.C.
- Chelimsky, E. & Shadish, W.R. 1997. Evaluation for the 21st century: a handbook. SAGE, Thousand Oaks, CA.
- de Vaus, D. 2002. Editor's introduction: Social Surveys - An overview. Teoksessa de Vaus (toim.) Social surveys I. Sage Publications, London. IX-XLIV.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2005. The SAGE handbook of qualitative research, Sage Publications, Thousand Oaks. CA.
- Dillman, D.A., Christian, L.M. & Smith, J. 2008. Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method. Wiley, Hoboken.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Vastapaino, Tampere.
- Fetterman, D.M. 2001. Foundations of empowerment evaluation. Sage, Thousands Oaks, CA.
- Forss, K., Rebien, C. & Carlsson, J. 2002. Process Use of Evaluation. Evaluation, vol. 8 (1). 29-45.
- Gilligan, C. 1982. In a different voice. Psychological theory and women's development, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. 1989. Fourth generation evaluation, Sage Publications, Newbury Park.
- Harisalo, R., Aarrevaara, T., Stenvall, J., & Virtanen, P. 2007. Julkinen toiminta - julkinen politiikka. Tampere University Press, Tampere.
- Harva, U. 1958. Etiikka. WSOY, Porvoo.
- Heikkinen, H. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon: toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 16-38.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi, Helsinki.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Tammi, Helsinki.
- Kivipelto, M. 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi - johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin. Stakes, Helsinki.
- Kujala, J. & Kuvaja, S. 2002. Välittävä johtaminen - sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Talentum, Helsinki.
- Kuusela, H. & Ylönen, M. 2013. Konsulttidemokratia - miten valtiosta tehdään tyhmä ja tehoton. Gaudeamus, Helsinki.

- Laitinen, I. 2008. Autenttinen evaluaatioetiikka. Lapin yliopisto, Rovaniemi.
- Madaus, G.F. & Kellaghan, T. 2000. Models, metaphors, and definitions in evaluation. Teoksessa Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F. & Kellaghan, T. Evaluation Models. Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. Kluwer Academic Publishers, Hingham, MA. 26-31.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Tammi, Helsinki.
- McDavid, J.C. 2013. Program evaluation and performance measurement: an introduction to practice. Sage, Los Angeles.
- Mertens, D.M. & Wilson, A.T. 2012. Program evaluation theory and practice - a comprehensive guide. Guilford Press, New York, N.Y.
- Merton, R.K. 1942. The Ethos of Science. Uudelleen julkaistu teoksessa Sztompka, Piotr (toim.) 1996. Robert K. Merton. On social structure and science. University of Chicago Press, Chicago. 267-276.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp, Helsinki. 81-148
- Morabito, S.M. 2002. Evaluator roles and strategies for expanding evaluation process influence. Evaluation practice, vol 23 (3). 321-330.
- Morris, M. 2007. Foundation officers, evaluation and ethical problems: a pilot investigation. Evaluation and program planning, vol 30 (4). 410-415.
- Morris, M. 2011. The good, the bad, the evaluator: 25 Years of AJE Ethics. American Journal of Evaluation, vol 32 (1). 134-151.
- Morris, M. & Clark, B. 2012. You want me to do what? Evaluators and the pressure to misrepresent findings. American Journal of Evaluation, vol 34 (1).
- Morris, M. & Cohn, R. 1993. Program evaluators and ethical challenges. A national survey. Evaluation review, vol 17 (6). 621-624.
- Murto, K. 2009. Työyhteisölliset ilmiöt osana kehittämistyötä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille: kehittäminen osaksi arjen työtä. PS-kustannus, Jyväskylä. 79-93.
- Newman, D.L. & Brown, R.D. 1996. Applied ethics for program evaluation. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Owen, J.M. 2007. Program evaluation: forms and approaches. Guilford, New York.
- Oxford dictionary 2015, <https://www.oxforddictionaries.com/definition/english/evaluation>  
Oxford University Press, Online dictionary. Käytetty 31.7.2015
- Patton, M.Q. 1997. Utilization-focused evaluation the new century text. SAGE, Thousands Oaks CA.
- Patton, M.Q. 2001. Qualitative research and evaluation methods. Sage, Thousand Oaks, CA.

- Patton, M.Q. 2011. Developmental evaluation applying complexity concepts to enhance innovation and use. Guilford Press, New York.
- Pawson, R. & Tilly, N. 1998. Realistic evaluation. Sage, London.
- Pietarinen, J. & Launis, V. 2002. Etiikan luonne ja alueet. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus, Helsinki. 42-57.
- Pirttilä, T. 2008. Tutkimuseettiset toimikunnat - toimintaa ohjaavat normit ja tutkimuseettinen pohdinta. Teoksessa Pietilä, A-M. & Länsimies-Antikainen, H. (toim.) Etiikkaa monitieteisesti: pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopin yliopisto, Kuopio. 65-89.
- Pohjola, P. 2014. Kohti avointa kehittämistä: matkaoppaana Innokylä! Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Preskill, H. & Russ-Eft, D. 2005. Building evaluation capacity: 72 activities for teaching and training. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Räikkä, J. 2002. Ammattietiikan merkitys. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R., Pietarinen, J. Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus, Helsinki. 82-91.
- Rajavaara, M. 1999. Arviointitutkimuksen hyödynnettävyys. Teoksessa Eräsaari, R., Lindquist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. (toim.) Arviointi ja asiantuntijuus. Gaudeamus, Helsinki. 42-49.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet: opas evaluaation tekijöille ja tilaajille, Tammi, Helsinki.
- Roininen, J. 2012. Alue- ja yhdyskuntasuunnittelun arvioinnin fragmentoitunut luonne ja eheyttäminen. Aalto-yliopisto, Espoo.
- Rossi, P.H. 2004. My views of evaluation and their origins. Teoksessa Alkin, M.C. Evaluation roots: tracing theorists' views and influences. Sage, Thousand Oaks. 122-131.
- Seppänen-Järvelä, R. 2006. Kehittämisen yhteiskunta. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, Helsinki. 17-33.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka - yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille: kehittäminen osaksi arjen työtä. PS-kustannus, Jyväskylä. 31-50.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2013. Hyvä, paha kehittäminen - kehittämistyön eettiset haasteet sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Ollila Seija, Raisio Harri (toim.) Hyvinvointijärjestelmät muuttuvassa toimintaympäristössä. Juhlakirja professori Pirkko Vartiainen 60-vuotisjuhlan kunniaksi. Vaasan yliopisto, Vaasa. 92-99.
- Shadish, W.R., Cook, T.D. & Leviton, L.C. 1991. Foundations of program evaluation theories of practice. Sage, Newbury Park.
- Smith, M.F. 1994. From the editor. Evaluation review of the past, preview of the future. Evaluation practice, vol. 15 (3). 213-220.

- Spaulding, D.T. 2014. Program evaluation in practice: core concepts and examples for discussion and analysis. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Stenvall, J., & Virtanen, P., 2007. Muutosta johtamassa. Edita, Helsinki.
- Stenvall, J., & Virtanen, P., 2012. Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistaminen: kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Tietosanoma, Helsinki.
- Stufflebeam, D.L. 2000. Foundational models for 21st century program evaluation. Teoksessa Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F. & Kellaghan, T. Evaluation Models. Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. Kluwer Academic Publishers, Hingham, MA. 33-83
- Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F. & Kellaghan, T. 2000. Evaluation Models. Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. Kluwer Academic Publishers, Hingham, MA.
- Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen: luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum, Helsinki.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Talentum, Helsinki.
- Turner, D. 2003. Evaluation Ethics and Quality. Results of a Survey of Australasian Evaluation Society Members. Saatavilla:  
[http://www.aes.asn.au/images/stories/files/About/Documents%20-%20ongoing/ethics\\_survey\\_summary.pdf](http://www.aes.asn.au/images/stories/files/About/Documents%20-%20ongoing/ethics_survey_summary.pdf). Luettu 22.01.2015.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Helsinki.
- Ursin, K. af 2007. Moraali, hyveet ja eettiset normit liikkeenjohdon konsultoinnissa. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Ursin, K. af, Pekkola, E. & Tapaninen, S. 2011. Konsultoivan otteen käyttö kehittävässä arvioinnissa. Hallinnon tutkimus, vol. 30 (4). 332-344.
- Valpola, V. 2000. Suuri sivistyssanakirja. WSOY, Helsinki.
- Vataja, K. 2005. Arvioijan monet roolit ja mahdollisuudet arviointiprosessin hyödyntämisessä. Hallinnon tutkimus, vol. 24 (3). 123-130.
- Vataja, K. 2009. Arvioiva työote - kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille: kehittäminen osaksi arjen työtä. PS-kustannus, Jyväskylä. 51-61.
- Vataja, K. 2012. Kehittyvä työyhteisö: itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2006. Prosessiarviointi - mahdollisuus lujittaa kehittämisprojektia. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes, Helsinki. 217- 230.
- Vedung, E. 2010. Four Waves of Evaluation. Evaluation, vol 16 (3). 263-277.

- Virtanen, P. 2004. The rise and fall of evaluation standards. *Hallinnon tutkimus*, vol. 23 (2). 16-29.
- Virtanen, P. 2006. Vallankumous julkishallinnon organisaatiokoneessa? Teoksessa Aarrevaara, T. & Stenvall, J. (toim.) *Kriittinen ajankuva*. Tampere University Press, Tampere. 44-59.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita, Helsinki.
- Virtanen, P. 2015. Tuloksellisuuden arviointi julkisessa toiminnassa. Luentomateriaali, Tampereen yliopiston aineopintojen kurssi: Tuloksellisuuden arviointi julkisessa toiminnassa. Kevätlukukausi 2015. Tampere.
- Virtanen, P. & Laitinen, I. 2004. Beyond evaluation Standards? *European Journal of Spatial Development*, vol. 13. 1-15.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. *Julkinen johtaminen*. Tietosanoma, Helsinki.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. 2014. *Älykäs julkinen organisaatio*. Tietosanoma, Helsinki.
- Williams, B.A.O. 1993 / 2006. *Ethics and the limits of philosophy*. Routledge, London.
- Yarbrough, D.B., Shulha, L.M., Hopson, R.K. & Caruthers, F.A. 2011. *The Program Evaluation Standards: A guide for evaluators and evaluation users*. Joint Committee for Standards for Education Evaluation. Sage, Thousands Oaks, CA. Saatavilla: <http://www.eval.org/p/cm/ld/fid=103>. Luettu 27.7.2015.

# LIITE 1 SAATE KYSELYYN

## KYSELYTUTKIMUS

### Etiikka kehittämiseen pyrkivässä arviointiotteessa

Tämä kysely on osa Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa tehtävää pro gradu tutkimusta. Tutkimuksen aiheena on etiikka vuorovaikutusta ja osallistamista korostavassa, kehittämiseen pyrkivässä arviointiotteessa. Tutkimuksen tekijänä on hallintotieteen opiskelija, tradenomi Pauliina Siikanen. Työtä ohjaa hallintotieteen professori Jari Stenvall.

### Vastaaminen ja luottamuksellisuus

Arviointiin liittyviä eettisiä tutkimuksia on vain vähän, ja vastaavaa kyselyä ei Suomessa ole aikaisemmin tehty. Jokainen vastaus on tärkeä eettisten näkökulmien löytämiseksi ja ongelmien kartoittamiseksi. Se on myös tärkeää tutkimuksen onnistumisen kannalta.

Palauta vastauslomake seminaaripäivän loppuun mennessä sille varattuun laatikkoon, tai minulle henkilökohtaisesti. Tarvittaessa voit kysyä myös selvennystä kysymyksiin. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset raportoidaan vastaajien anonymiteetti säilyttäen.

### Tulokset

Kyselyn tekemisestä tässä arviointiyhdistyksen seminaarissa on sovittu yhdistyksen edustajan kanssa. Olen myös lupautunut esittelemään tutkimuksen tuloksia niiden valmistuttua sopivassa arviointiyhdistyksen tilaisuudessa. Silloin aiheesta on mahdollisuus keskustella lisää. Myöhemmin tuloksiin voi tutustua Tampereen yliopiston julkaisuarkistossa [tampub.uta.fi](http://tampub.uta.fi), jossa valmis pro gradu tutkimus tullaan julkaisemaan.

### Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Pauliina Siikanen

### Lisätietoja

Pauliina Siikanen, +358 50 364 3771, [siikanen.a.pauliina@student.uta.fi](mailto:siikanen.a.pauliina@student.uta.fi)  
professori Jari Stenvall +358 40 828 4350, [jari.stenvall@uta.fi](mailto:jari.stenvall@uta.fi)

## LIITE 2 KYSELYLOMAKE

Kyselylomake 1.0

Sivu 1 / 7

Ympyröi jokaisen kysymyksen kohdalla omaa näkemystäsi parhaiten vastaavan vaihtoehdon numero, tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan. Tarvittaessa voit jatkaa vastaustasi kääntöpuolelle, mutta merkitse silloin kysymyksen numero selkeästi vastauksen yhteyteen.

1. Sukupuoli

1	mies
2	nainen

2. Ikä \_\_\_\_\_ vuotta

3. Koulutustausta

1	kansa-, keski- tai peruskoulu
2	lukio, ylioppilas- tai ammatillinen tutkinto
3	opisto, ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto (esim. kauppa- tai teknillisen opiston tutkinto, tradenomi, insinööri, kandidaatintutkinto)
4	ylempi korkeakoulututkinto (esim. maisteri, DI)
5	lisensiaatin tai tohtorin tutkinto
6	muu, mikä

4. Ammatti \_\_\_\_\_

5. Työnantaja

1	yksityinen, tai oma yritys
2	yliopisto
3	valtion tutkimuslaitos tai kehittämissyksikkö
4	muu julkinen organisaatio
5	muu, mikä

Liite 2 jatkuu



6. Kokemuksesi arvioinneista

\_\_\_\_\_ vuotta, joista \_\_\_\_\_ vuotta arvioijana

7. Kuinka monta kertaa olet ollut arvioinneissa mukana

\_\_\_\_\_ kertaa, joista \_\_\_\_\_ kertaa arvioijana

8. Roolisi arvioinneissa pääsääntöisesti

1	arvioija
2	arviointien tilaaja
3	arviointitiedon hyödyntäjä
4	tutkija
5	muu, mikä

9. Arvioinnin tarkoituksena voi olla tilintekovastuu, tiedon tuottaminen tai kehittäminen. Mistä näistä sinulla on käytännön kokemusta? Valitse yksi tai useampi

1	tilintekovastuu
2	tiedon tuottaminen
3	kehittäminen
4	muu, mikä

10. Kuinka hyvin tunnet erilaisia arviointistandardeja?

(esimerkiksi Yhdysvaltojen arviointiyhdistyksen arviointistandardit ja ohjaavat periaatteet, Euroopan komission arviointistandardit tai joku muu arviointistandardi)

1	en tunne
2	olen kuullut / nähnyt
3	tiedän sisällön suurin piirtein
4	tunnen hyvin

11. Miten hyödynnät arviointistandardeja arviointityössä?

---



---



---



---



---

12. Seuraavassa on väittämiä tapahtumista, jotka ovat aiheuttaneet eettisiä ongelmia. Ympyröi numero, joka vastaa parhaiten mielipidettäsi. Arviointi voi tässä olla oma, tai muu tiedossasi oleva arviointitapaus.

Arvioinnissa tapahtunut eettinen ongelma	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa
minua on painostettu tietynlaisen tuloksen aikaansaamiseksi	1	2	3	4	5
minua on painostettu valmiiden tulosten muuttamiseksi	1	2	3	4	5
arvioinnin raportti on kirjoitettu tuloksia kaunistellen	1	2	3	4	5
arvioinnin tuloksia on tarkoituksellisesti väärinkäytetty jonkun henkilön tai ryhmän etujen ajamiseksi	1	2	3	4	5
arviointi on suosinut jotakin tiettyä sidosryhmää muiden kustannuksella	1	2	3	4	5
konfliktit eri ryhmien välillä on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
poliittinen sekaantuminen on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
puutteet arviointitoimeksiannon määrittelyssä ovat haitanneet arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
joustamaton arviointitoimeksianto ei ole huomioinut muuttuneita olosuhteita, ja se on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
arkaluonteista dataa on käsitelty virheellisesti	1	2	3	4	5
kohdehenkilöiden yksityisyydensuojaa on loukattu	1	2	3	4	5
tiedonantajille luvattua luottamuksellisuutta on rikottu	1	2	3	4	5
arvioinnin kohteille tai haastatelluille ei ole annettu oikeaa tai riittävää tietoa arvioinnista	1	2	3	4	5
arvioinnin kohdetta tai haastateltavia on kohdeltu sopimattomasti	1	2	3	4	5
tiedonantaja (esim. haastateltava) on antanut sopimatonta, luottamuksellista tai virheellistä tietoa arvioijalle	1	2	3	4	5
metodien huono soveltuvuus tai laatu on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
arvioijan puutteellinen ammattitaito on haitannut arvioinnin toteuttamista tai sen luotettavuutta	1	2	3	4	5
arvioijan motiivit ovat olleet kyseenalaiset arviointitoimeksiannon vastaanottamisessa	1	2	3	4	5
arvioinnin tarkoitus on ollut kyseenalainen	1	2	3	4	5
arvioinnin hyödyllisyys on ollut kyseenalainen	1	2	3	4	5
arviointi on haitannut yhteiskunnan kehittymistä	1	2	3	4	5

13. Minkälaisia eettisiä näkökulmia mielestäsi liittyy osallistaviin ja vuorovaikutteisuutta korostaviin arviointimalleihin seuraavien neljän arvon näkökulmasta?

1 totuuden kannalta (arvioija):

---

---

---

---

---

2 osaamisen kannalta (prosessi):

---

---

---

---

---

3 oikeudenmukaisuuden kannalta (arvioitava):

---

---

---

---

---

4 vastuullisuuden kannalta (yhteiskunta):

---

---

---

---

---

14. Kuinka yleisenä pidät eettisten ongelmien esiintymistä arvioinneissa, ja miten ne ilmenevät?

---



---



---



---



---



---



---

15. Kenen toiminnasta johtuen eettisesti ongelmallinen tilanne mielestäsi yleensä syntyy?

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

1	arvioijan toiminnasta
2	toisen arvioijan tai tutkimusryhmän jäsenen toiminnasta
3	tilaajan toiminnasta
4	tiedonantajan toiminnasta esim. haastateltava
5	kohdeorganisaation / ohjelman henkilöstön toiminnasta
6	kohdeorganisaation / ohjelman johdon toiminnasta
7	ulkopuolisten toiminnasta (esim. media, yleisö, poliitikot)
8	muu, kuka

16. Mihin arviointiprosessin vaiheeseen eettinen ongelma mielestäsi yleensä liittyy?

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

1	aloitustapaamiset ja/tai sopimus
2	arvioinnin suunnittelu
3	tiedonkeruu
4	arviointiraportti
5	tulosten julkaisu, ja jakaminen
6	muu, mikä

17. Mihin arvioinnin osa-alueeseen eettinen ongelma mielestäsi yleensä liittyy?

Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

1	arvioinnin tarkoitus
2	arviointiin valitut osallistujat
3	käytetyt menetelmät
4	kehittämiseen liittyvät toimet ja ehdotukset
5	vuorovaikutus arviointiprosessin aikana
6	muu, mikä

## 18. Mitkä seuraavista ovat mielestäsi suurimpia riskitekijöitä eettisissä ongelmissa?

Valitse 5 tärkeintä, ja aseta ne tärkeysjärjestykseen asteikolla 1-5.

Riskitekijä	Tärkeysjärjestys 1-5 (1= tärkein)
1 tiedon puute eettisistä säännöistä	
2 suunnittelun tai sopimuksen puutteellisuus	
3 kohteessa tai ympäristössä arvioinnin aikana tapahtuneet arvioinnista riippumattomat muutokset	
4 arvioijan epäselvät roolit (koulutus, arvioija, neuvonanta tms.)	
5 läheinen vuorovaikutussuhde arvioijan ja kohteen välillä	
6 läheinen henkilökohtainen suhde arvioijan ja kohteen välillä (jäävyys)	
7 konfliktit eri osapuolten välillä	
8 muutoksille tai arvioinnille epäsuotuisa organisaatiokulttuuri kohteessa	
9 tiedonkeruun menetelmät	
10 osallistavat menetelmät	
11 suuri poliittinen tai muu kiinnostus arviointikohdetta kohtaan	
12 arvioitavan aiheen arkaluonteisuus	
13 arvioitavan aiheen/kohteen taloudellinen merkittävyys	
14 huonot tulokset, kriittinen raportti	
15 muu, mikä	

## 19. Onko sinulla vielä muita ajatuksia arviointiin liittyvästä etiikasta

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

Kiitos vastauksistasi!

Katso vielä seuraava sivu.

Tämä on minulle tärkeä oppimiskokemus. Haluaisitko antaa vielä palautetta tutkimukseeni liittyen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## LIITE 3 HAASTATTELURUNKO

Haastatteluteemat 1.0.docx

31.3.2015

Haastatteluteemat; tiedoksi haastateltaville.

Haastattelussa voidaan keskittyä syvällisemmin joihinkin listan teemoista haastateltavan osaamisalueiden mukaisesti. Kaikkia kysymyksiä ei ole välttämätöntä käsitellä kaikissa haastatteluissa.

Kokemuksesi arvioinneista yleensä, kehittävästä arvioinnista sekä osallistavista ja vuorovaikutuksellisista menetelmistä

Organisaation kehittäminen

- Mitä se on, mikä on oleellista?
- Mikä on osallistavien ja vuorovaikutuksellisten menetelmien merkitys?
- Miten arviointia voidaan hyödyntää?
- 

Kehittävä arviointi

- Mitä se on?
- Miten eroaa muista arviointimalleista?
- Miten eroaa kehittämisprojekteista tai konsultoinnista?
- 

Eettisyys:

Suhteessa muihin tapoihin, minkälaisia eettisiä näkökulmia mielestäsi liittyy osallistaviin ja vuorovaikutteisuutta korostaviin arviointimalleihin?

Kehittävässä arviointiotteessa arvioija on perinteistä läheisemmässä vuorovaikutussuhteessa kohteen kanssa. Minkälaista merkitystä tällä on eettisten ongelmien

- syntyyn
- ehkäisemiseen
- ratkaisemiseen

Kehittävä arviointi vs. eettisten arvojen nelikenttä (totuus, osaaminen, oikeudenmukaisuus, vastuullisuus)

Minkälaisia omia kokemuksia sinulla on eettisesti haastavista tai pulmallisista tilanteista? Kuinka yleistä se on?